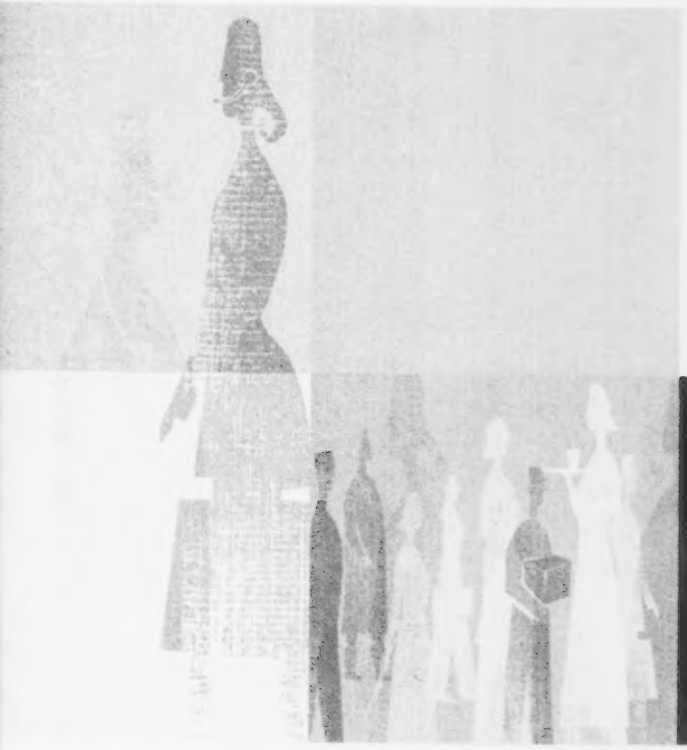


Commission de l'équité salariale

Rapport annuel de gestion 2009-2010

Québec

Rapport annuel de gestion 2009-2010

Québec

Le contenu de cette publication a été produit par la Commission de l'équité salariale.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-550-41580-9
ISSN 1709-4496

© Gouvernement du Québec, 2010

Monsieur Yvon Vallières
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

Conformément à la Loi sur l'administration publique, j'ai le plaisir de vous transmettre le Rapport annuel de gestion 2009-2010 de la Commission de l'équité salariale.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La ministre du Travail,

LISE THÉRIAULT

Québec, 2010

Madame Lise Thériault
Ministre du Travail
Hôtel du Parlement
Québec

Madame la Ministre,

C'est avec plaisir que je vous soumets le Rapport annuel de gestion 2009-2010 de la Commission de l'équité salariale.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

La présidente de la Commission de l'équité salariale,

LOUISE MARCHAND, avocate

Québec, 2010

TABLE des matières

6 MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE
8 DÉCLARATION SUR LA FIABILITÉ DES DONNÉES
9 FAITS SAILLANTS

11 PARTIE I
PRÉSENTATION DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

11 **Mission**
12 **Clientèle**
13 **Composition**
15 **Structure organisationnelle**

18 PARTIE II
PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

18 **Plan stratégique 2009-2014 :**
18 • *Synthèse du plan stratégique*
19 • *Sommaire des résultats 2009-2010*
20 • *Résultats 2009-2010*

36 **Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens**
38 **Utilisation des ressources**

42 PARTIE III
EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES

42 **Accès à l'égalité en emploi**
42 **Allégement réglementaire et administratif**
43 **Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics**
43 **Développement durable et changements climatiques**
50 **Égalité entre les femmes et les hommes**
50 **Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration**
51 **Gouvernance des sociétés d'État**
51 **Protection des renseignements personnels**
52 **Plan d'action gouvernemental *La diversité : une valeur ajoutée***
52 **Politique de financement des services publics**
52 **Recommandations du Vérificateur général du Québec**

53 ANNEXE 1
CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

MESSAGE DE LA présidente

L'année 2009-2010 a été une période d'intenses activités à la Commission de l'équité salariale à la suite de l'adoption de la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale (L.Q. 2009, c. 9) le 27 mai 2009.

C'est avec fierté que je vous présente le Rapport annuel de gestion, qui fait état de la performance de l'organisation, de sa visibilité pour faire connaître les nouvelles dispositions de la Loi, de la productivité de son personnel et de sa grande efficacité.

Plus que jamais animés par le souci que la Loi sur l'équité salariale soit appliquée par toutes les entreprises du Québec au bénéfice des personnes salariées qui y ont droit, les commissaires et le personnel de la Commission ont tout mis en œuvre pour informer, soutenir et former les clientèles, notamment les employeurs afin qu'ils aient accès rapidement à l'information, à la connaissance des nouveaux délais et aux outils nécessaires pour réaliser leur exercice d'équité salariale et en évaluer le maintien.

De nouvelles orientations stratégiques

Ce rapport rend compte des résultats atteints au regard du nouveau Plan stratégique 2009-2014 de la Commission de l'équité salariale, en vigueur depuis le 1er avril 2009, dont les interventions découlent de la vision que nous avons choisi de concrétiser pour être « une organisation engagée, avec ses partenaires, au service de toute la société québécoise pour soutenir l'application de l'équité salariale et sa progression au bénéfice des générations futures »[1].

Des modifications à la Loi sur l'équité salariale et une mobilisation générale

En plus des travaux habituels reliés à son mandat d'information et de surveillance de l'application de la Loi sur l'équité salariale, la Commission a tenu compte du nouveau contexte prescrit par les modifications législatives et a mis en œuvre trois grands chantiers qui ont fait appel aux forces, aux compétences et à la créativité du personnel. Je tiens d'ailleurs à rendre hommage à cette équipe extraordinaire, incluant les commissaires, qui a travaillé avec ferveur pour atteindre les objectifs fixés et se mettre au service de toutes les clientèles.

Le premier chantier a mobilisé les efforts sur la révision des outils incluant le nouveau *Progiciel pour réaliser l'équité salariale* et l'ensemble des publications dans le but de procurer rapidement le *Guide détaillé pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien* ainsi que sa version abrégée, qui ont été adaptés à la loi modifiée et qui sont maintenant accessibles. Ces outils permettent de comprendre l'équité salariale et les changements apportés à la Loi sur l'équité salariale par le législateur.

Le deuxième chantier concerne toutes les initiatives liées à la visibilité du dossier de l'équité salariale et de la Commission afin d'informer les employeurs de leurs obligations et les personnes salariées de leurs droits. Ainsi, la Commission a participé à de nombreuses activités publiques souvent à l'initiative des partenaires des milieux patronal, syndical et des groupes de femmes ou encore des associations professionnelles.

---

1 COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE. *Plan stratégique 2009-2014*, Québec, 2009, p. 6.

Une vaste campagne de publicité visant d'abord les entreprises a été entamée à l'automne 2009. Au même moment, j'ai effectué une tournée dans les régions du Québec, participé à titre de conférencière à plusieurs congrès, colloques et déjeuners-causeries et donné 85 entrevues dans les médias.

Le troisième chantier consiste en une tournée de formation destinée aux entreprises dans presque toutes les régions du Québec. Les équipes de formation se sont rendues dans plus de 40 villes et ont donné près de 160 sessions à plus de 4 000 employeurs au cours de cette période.

L'investissement a porté ses fruits. En effet, la Commission a connu une forte augmentation des demandes de services de la part de ses clientèles, particulièrement des employeurs. Des services-conseils, des formations et de l'assistance spécialisée ont été largement sollicités, comme les résultats le démontrent.

La décision du législateur d'accorder un nouveau délai aux employeurs pour réaliser leur exercice d'équité salariale, soit celui du 31 décembre 2010, a fait en sorte que la Commission a nécessairement ajusté certaines de ses interventions. Ainsi, le programme de vérification a été mis en veille jusqu'au 1er janvier 2011. Par ailleurs, nous nous sommes assurés d'une utilisation efficace de nos ressources en misant sur le travail interéquipes et l'échange d'expertise, au bénéfice des services prioritaires à offrir aux clientèles.

Au cours de l'année, pour donner suite à l'article 4 de la Loi sur l'équité salariale, qui oblige désormais les entreprises à produire une déclaration annuelle, la Commission a participé aux travaux, en partenariat avec Revenu Québec et le ministère du Travail, pour préparer le Règlement et la mise en œuvre de la déclaration des employeurs en matière d'équité salariale en 2011.

Des partenaires indispensables

Je suis heureuse de constater que dans toute cette dynamique pour faire progresser l'équité salariale au Québec, la Commission a pu compter sur l'apport des membres du Comité consultatif des partenaires et aussi des relayeurs d'information qui ont pris la responsabilité d'intervenir dans leurs réseaux respectifs pour mieux soutenir leurs membres devant les enjeux et les obligations liés à la Loi.

L'équité salariale : un objectif de société réaliste et réalisable

J'ai la conviction profonde que l'équité salariale est de mieux en mieux connue, comprise et reconnue par les employeurs, les personnes salariées et l'ensemble de la population québécoise comme un droit désormais inscrit dans notre culture et nos pratiques d'entreprise.

En ce sens, je persiste à croire qu'avec tous les efforts déployés par le gouvernement, les partenaires et la Commission de l'équité salariale, nous atteindrons l'objectif de société que nous nous sommes fixé en 1996 et qui a été réitéré à l'unanimité de l'Assemblée nationale en 2009.

LOUISE MARCHAND, avocate

DÉCLARATION sur la fiabilité des données

Les renseignements contenus dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de la responsabilité de la présidente de la Commission de l'équité salariale au 31 mars 2010. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données de ce rapport et des contrôles afférents effectués.

Le Rapport annuel de gestion 2009-2010 de la Commission de l'équité salariale :

- décrit fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de l'organisation;
- présente les orientations, les objectifs et les indicateurs de résultats du Plan stratégique 2009-2014 ainsi que les cibles à atteindre chaque fois qu'elles ont été déterminées.

À ma connaissance, les résultats et les explications contenus dans le présent rapport ainsi que les contrôles de ces données sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2010.

La présidente de la Commission de l'équité salariale,

LOUISE MARCHAND, avocate

Québec, 2010

FAITS SAILLANTS

Modifications à la Loi sur l'équité salariale

Le 27 mai 2009, les parlementaires de l'Assemblée nationale adoptaient à l'unanimité la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale, qui est entrée en vigueur le 28 mai 2009.

Les principales modifications à la Loi sur l'équité salariale sont :

- Les délais pour réaliser et maintenir l'équité salariale

  Les employeurs qui n'ont pas terminé leur exercice ont maintenant jusqu'au 31 décembre 2010 pour réaliser l'équité salariale dans leur entreprise. Les employeurs qui dépasseront ce délai devront, dans certains cas, en plus de payer les ajustements dus selon la date de leur assujettissement à la Loi avec intérêt au taux légal, verser une indemnité additionnelle. Une fois l'équité salariale atteinte dans leur entreprise, les employeurs devront procéder à une évaluation du maintien de l'équité salariale tous les cinq ans.

  Les employeurs qui, au 12 mars 2009, avaient réalisé leur exercice d'équité salariale, doivent faire une évaluation du maintien au plus tard le 31 décembre 2010. Par la suite, ces employeurs doivent procéder à une évaluation du maintien tous les cinq ans.

- L'assujettissement à la Loi de toute entreprise atteignant 10 personnes salariées ou plus au cours d'une année civile
- L'obligation pour les entreprises concernées par un règlement du ministre du Travail de faire une déclaration annuelle en lien avec le Registre des entreprises du Québec attestant que l'équité est atteinte et maintenue
- La formation d'un comité consultatif paritaire présidé par la Commission de l'équité salariale formé de personnes représentant des employeurs et des personnes salariées syndiquées et non syndiquées.
- Des ressources supplémentaires attribuées à la Commission de l'équité salariale, ce qui signifie une augmentation de son budget de 30 % en 2009 et de près de 50 % en 2010-2011.

Soutien aux clientèles

- De nouveaux documents ont été mis à la disposition des clientèles : *Guide détaillé pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien* et sa version abrégée; feuillet et carton sur le respect de la Loi sur l'équité salariale; vidéo *Le décompte est commencé* sur le site Web de la Commission; et mise à jour du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*.
- Une tournée de formation de la Commission dans toutes les régions s'est tenue pour soutenir les employeurs dans leurs démarches.
- Plus de 8000 demandes de conseils généraux.
- Près de 40 000 demandes de documents d'information.
- Près de 10 000 téléchargements d'outils sur le site Web.
- Plus de 120 000 consultations sur le site Web de la Commission.

Partenariat et visibilité

- Le Comité consultatif des partenaires, composé de membres représentant les employeurs et les personnes syndiquées et non syndiquées s'est réuni à quatre reprises au cours de l'année et a été invité à commenter les outils, notamment la nouvelle version du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*.
- Une campagne publicitaire à la radio et dans les médias écrits destinés aux employeurs a été réalisée.
- Une tournée régionale d'information de la présidente en partenariat avec la Fédération des chambres de commerce du Québec a permis des rencontres avec les chefs d'entreprise afin de leur expliquer les nouvelles modalités de la Loi.
- Un partenariat avec le Barreau du Québec a permis d'offrir des formations gratuites à 350 avocats et avocates dans six régions du Québec.
- La Commission a travaillé avec plusieurs partenaires relayeurs d'information et a participé à de nombreux événements organisés par ces partenaires au cours de l'année.

Gouvernance

- La Commission a participé activement aux travaux entourant l'adoption des modifications apportées à la Loi sur l'équité salariale.
- Le 1er avril 2009, le nouveau plan stratégique 2009-2014 de la Commission de l'équité salariale est entré en vigueur.
- Le 30 mars 2010, lors du discours du budget, le gouvernement a annoncé l'abolition de la Commission de l'équité salariale dans le budget 2010-2011 et le transfert de ses activités à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

PARTIE 1 – Présentation de la COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Cette partie contient de l'information sur la mission de la Commission, sa clientèle, sa composition et sa structure organisationnelle.

La mission de la Commission

La mission de la Commission de l'équité salariale est de veiller à l'application de la Loi sur l'équité salariale au Québec. L'objet de cette loi est de corriger, au sein d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine. La Loi sur l'équité salariale, adoptée en 1996 et modifiée en 2009, est une loi proactive qui oblige les employeurs dont l'entreprise compte dix personnes salariées ou plus à procéder à un exercice d'équité salariale. Ce dernier permet d'évaluer et de comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine, puis d'estimer les écarts salariaux entre elles. Le cas échéant, les employeurs doivent alors verser des ajustements salariaux aux personnes occupant des catégories d'emplois à prédominance féminine. Les obligations prescrites par la Loi varient selon la taille des entreprises.

Au fil des années, la Commission a développé une expertise inhérente à un domaine de droit qui ressortit aux droits de la personne et aux relations du travail. Dans l'accomplissement de ses diverses missions, la Commission est à l'écoute des partenaires du marché du travail. Ses initiatives et interventions sont inspirées du constant souci de s'adapter aux besoins des parties et du respect et de la mise en œuvre de leurs droits.

Créée par la Loi sur l'équité salariale en 1996, la Commission exerce un rôle à la fois décisionnel et administratif et elle fait rapport au ministre du Travail.

En vertu des pouvoirs qui lui sont conférés, la Commission exerce les fonctions suivantes :

- rend des décisions conformément aux dispositions de la Loi;
- diffuse de l'information auprès de sa clientèle que sont les entreprises, les associations accréditées, les travailleuses, les relayeurs divers, comme les ordres professionnels, et le grand public;
- prête assistance aux entreprises dans l'établissement et le maintien de l'équité salariale;
- élabore et adapte des outils facilitant la réalisation de l'équité salariale;
- effectue des études et des recherches sur toute question relative à l'équité salariale;
- surveille la réalisation des exercices ou des programmes d'équité salariale et veille au maintien de l'équité salariale dans les entreprises;
- fait enquête de sa propre initiative ou à la suite d'un différend ou d'une plainte et détermine, le cas échéant, les mesures qui doivent être prises pour que l'équité salariale soit atteinte;
- favorise la concertation et le règlement à l'amiable au sein des entreprises, notamment par la conciliation;
- donne des avis au ministre du Travail.

PARTIE 1

Pour assumer pleinement son rôle, la Commission fournit une prestation de qualité, rapide et courtoise et elle transmet une information claire et précise. Elle assure également le traitement des plaintes et différends de façon rigoureuse dans un délai raisonnable et répond aux questions soumises de façon confidentielle, avec diligence et impartialité.

La Commission s'assure d'être au fait de l'évolution du marché du travail, de connaître la progression de l'équité salariale dans les entreprises et de dégager les facteurs externes susceptibles d'avoir une influence sur l'application de la Loi et de ses interventions.

La clientèle

La clientèle de la Commission est composée d'employeurs, d'associations accréditées et de personnes salariées qui occupent des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Le bassin d'entreprises de 10 personnes salariées ou plus visé par la Loi sur l'équité salariale s'établit à plus de 43 000 dans toutes les régions du Québec[2].

Au Québec, en 2009, la population active est de 4 199 400 personnes (65,2 %). De ce nombre, il y a 3 279 600 personnes salariées qui travaillent pour le compte d'un employeur, dont 1 636 700 hommes et 1 642 900 femmes[3].

Au cours de l'année 2009, marquée par une récession, le Québec a connu un recul net de l'emploi, principalement dans le secteur des biens, mais aussi dans une moindre mesure et pour la première fois depuis 1992, dans le secteur des services[4]. Le recul constaté est plus important dans le secteur privé que dans le secteur public[5]. Les hommes sont plus affectés par les baisses d'emplois étant donné que les secteurs les plus touchés emploient une main-d'œuvre majoritairement masculine. De 2008 à 2009, la part des femmes dans l'emploi total a augmenté, passant de 47,8 % à 48,2 %. Celle des hommes a diminué, passant de 52,2 % à 51,8 %, mais elle reste tout de même encore plus élevée que celle des femmes[6].

---

2 COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE. *La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir : rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*, novembre 2006, p. 35.

3 Institut de la statistique du québec. *État du marché du travail au Québec : bilan de l'année 2009*, 2010, p. 44.

4 *Ibid.*, p. 10. Selon l'Institut de la statistique du Québec, l'industrie des biens comprend les secteurs d'activité suivants : le secteur primaire; les services publics; la construction; et la fabrication. L'industrie des services comprend les secteurs d'activité suivants : le commerce; le transport et l'entreposage; la finance, les assurances, l'immobilier et la location; les services professionnels, scientifiques et techniques; les services d'entretien, du bâtiment et autres services; les services d'enseignement; les soins de santé et d'assistance sociale; l'information, la culture et les loisirs; l'hébergement et les services de restauration; autres services; et les administrations publiques.

5 *Ibid.*, p. 17

6 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, « Portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 2001-2009 », *Annuaire québécois des statistiques du travail*, vol. 6, numéro 1, juin 2010, p. 59

En tenant compte de la situation de 2009, il y a lieu d'observer que la participation des Québécoises au marché du travail se situe encore dans un nombre limité de secteurs d'activités économiques et souvent dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. En effet, plus de la moitié des emplois dans l'industrie des services (55,3 %) sont occupés par des femmes en 2009. Certains secteurs regroupent d'année en année une forte majorité de femmes et même une augmentation de leur présence dans certains cas. C'est le cas notamment des soins de santé et de l'assistance sociale (passant de 80,1 % en 2008 à 81,4 % en 2009), des services d'enseignement (passant de 65,9 % à 67,1 %), de l'hébergement et des services de restauration (58,5 % tant en 2008 qu'en 2009) et de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (passant de 57,5 % à 60,2 %)[7].

En 2009, les données indiquent que les pertes des emplois non syndiqués sont plus importantes que celles des emplois syndiqués, ce qui établit le taux de couverture syndicale à 39,8 %, comparativement à 39,4 % en 2008[8]. En 2009, 39,1 % des emplois occupés par des femmes étaient syndiqués, comparativement à 38,5 % en 2008. Enfin, 40,5 % des emplois occupés par des hommes étaient syndiqués en 2009, comparativement à 40,4 % en 2008[9].

En 2009, le salaire horaire moyen des femmes et des hommes était respectivement de 19,41 $ et de 22,19 $, ce qui représente un écart salarial de 12,5 %, comparativement à 2008 où l'écart était de 12,8 %[10].

Composition de la Commission

La Commission se compose de trois membres, dont une présidente, nommés par le gouvernement pour des mandats de cinq ans après consultation auprès des organismes les plus représentatifs des employeurs, des personnes salariées et des femmes. La présidente de la Commission dirige et administre les affaires de celle-ci. Elle préside les séances, dont le quorum est de deux membres. En cas de partage des décisions, le vote de la présidente est prépondérant.

M[e] Louise Marchand est présidente depuis le 26 juin 2007. Pour leur part, M[me] Carol Robertson et M[e] Marie Rinfret, commissaires, sont en fonction respectivement depuis le 10 mai 2004 (renommée en 2009) et le 26 juin 2007. Au cours de l'exercice 2009-2010, la Commission a tenu 16 séances qui ont conduit à 50 décisions.

---

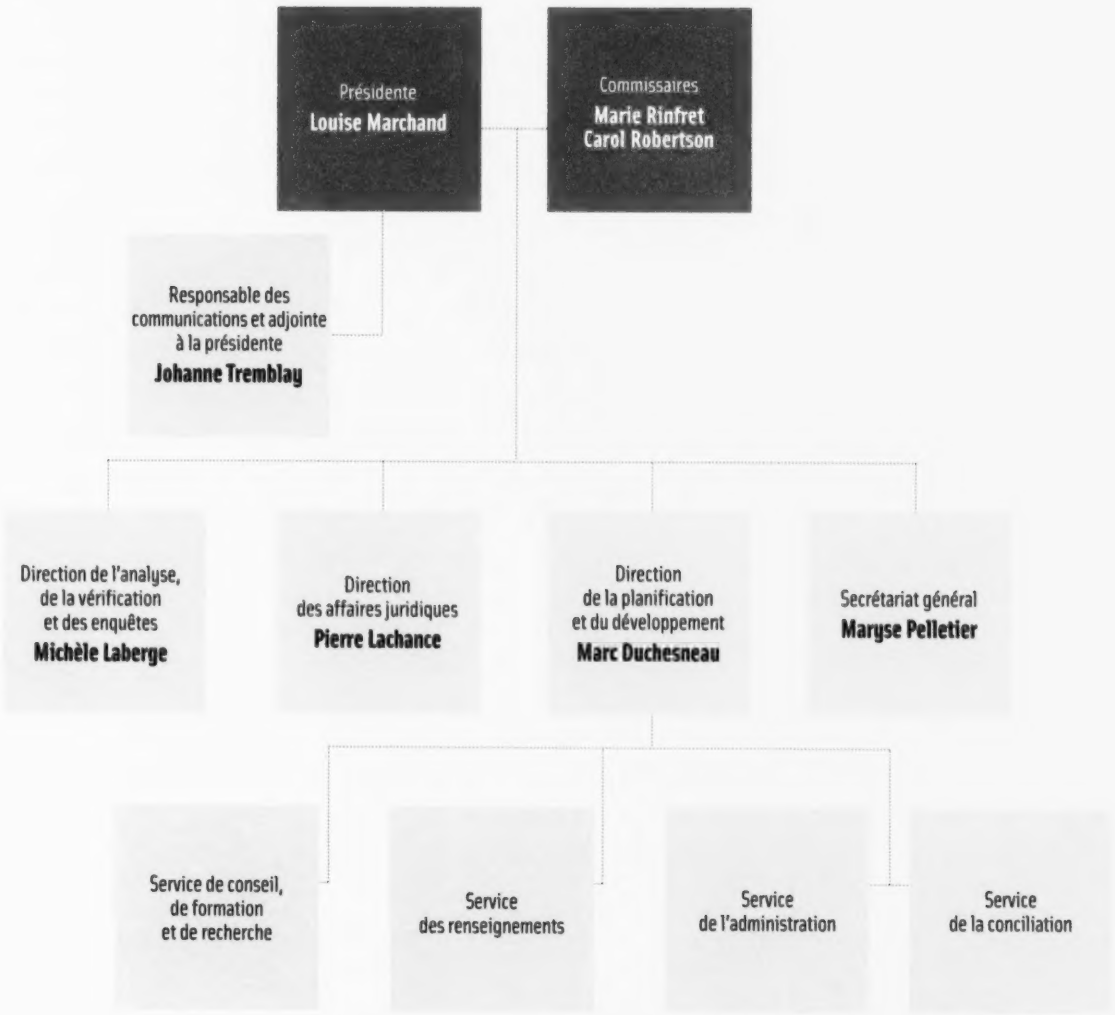
7 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. « Portrait des principaux indicateurs du marché du travail 2001-2009 », *Annuaire québécois des statistiques du travail*, vol. 6, numéro 1, juin 2010, p. 61.

8 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *État du marché du travail au Québec : bilan de l'année 2009*, 2010, p. 17.

9 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. « Portrait des principaux indicateurs du marché du travail 2001-2009 », *Annuaire québécois des statistiques du travail*, vol. 6, numéro 1, juin 2010, p. 98.

10 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *État du marché du travail au Québec : bilan de l'année 2009*, 2010, p 27.

Organigramme



L'organisation

La présidente dirige la Commission, qui se compose du Secrétariat général, du Service des communications, de la Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes, de la Direction des affaires juridiques et de la Direction de la planification et du développement.

La présidente

La présidente est le trait d'union entre les rôles décisionnel et administratif de la Commission. Elle établit le lien entre les membres et l'organisation de la Commission. Dans ce contexte et en tout temps, elle s'assure que la Commission accomplit sa mission conformément à la Loi. Elle définit, de concert avec les commissaires, les orientations relatives à la mise en œuvre de la Loi.

La présidente est responsable de l'organisation structurelle de la Commission. Ainsi, elle détermine et planifie, avec un comité formé des gestionnaires, les priorités, les ressources nécessaires et les travaux dans le contexte de la modernisation de l'État, et elle conduit les affaires de la Commission. De plus, elle préside le Comité consultatif des partenaires, dont les membres sont directement concernés par l'application de la Loi. Elle est la porte-parole de la Commission. Elle représente cette dernière auprès des divers interlocuteurs publics ou privés, des partenaires du monde du travail, des organisations professionnelles et communautaires, des médias, des ordres professionnels et des gouvernements qui sont responsables de l'application de lois ou de politiques en matière d'équité salariale, ou qui s'intéressent à la législation québécoise. Enfin, elle participe à différents forums et évènements régionaux, nationaux et internationaux sur des questions relatives à l'équité salariale, aux droits du travail, aux droits de la personne et à l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

Les commissaires

Les commissaires composent, avec la présidente, le forum décisionnel qui détermine les mesures pour faire appliquer la Loi. Elles participent par ailleurs à la définition et à l'élaboration des orientations relatives à la mise en œuvre de la Loi. En conformité avec les lois et règlements de la Commission, elles exercent tout mandat que leur confie la présidente.

Le Secrétariat général

Le Secrétariat général coordonne les relations entre le bureau de la présidente, les partenaires gouvernementaux, les gouvernements étrangers et les organisations externes. Il planifie et coordonne l'ensemble des travaux pour la tenue des séances de la Commission, apporte le soutien nécessaire aux activités des commissaires et assure le suivi des décisions. De plus, le Secrétariat est responsable des mandats liés à l'application de la Loi sur l'administration publique pour la réalisation des plans stratégiques, des déclarations de services aux citoyennes et aux citoyens et des rapports annuels de gestion. Il voit également à l'application de la Loi sur le développement durable. Enfin, il siège au réseau gouvernemental en matière d'éthique, il siège au réseau lié à la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, auxquels sont associés des plans d'action triennaux, et il siège au réseau qui concerne la mise en œuvre de la Politique gouvernementale sur l'allégement réglementaire et administratif.

Le Secrétariat coordonne les travaux relatifs à la tenue de commissions parlementaires. Il assure le développement de l'expertise du personnel de la Commission par des activités de recherche et d'analyse-conseil sur des questions liées à l'équité salariale, à la rémunération et plus largement au marché du travail. La coordination des activités du Comité consultatif des partenaires est également sous la responsabilité du Secrétariat.

Le Service des communications

Le Service des communications, qui relève directement de la présidente depuis septembre 2007, coordonne les relations avec le cabinet du ministre du Travail ainsi que les activités médiatiques et la diffusion de l'information sur l'application de la Loi auprès de la clientèle et du public en général. Le Service produit des documents de vulgarisation et il est responsable de la promotion et de la publicité de la Commission. Il gère aussi le site Web et les relations de presse. De plus, le Service des communications exerce un rôle-conseil auprès des autorités pour la diffusion de l'information et, à cette fin, il conçoit et réalise des plans de communication. Enfin, il est responsable de l'application de la Charte de la langue française.

La Direction des affaires juridiques

La Direction des affaires juridiques développe et offre l'expertise juridique nécessaire au soutien des fonctions décisionnelles et administratives de la Commission. Ainsi, elle donne des conseils juridiques, effectue des recherches et émet des opinions sur l'application et l'interprétation de la Loi sur l'équité salariale et sur toute autre question de nature juridique, législative ou réglementaire. Elle est également responsable de l'application de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. Enfin, la Direction des affaires juridiques représente la Commission devant la Commission des relations du travail ou tout autre tribunal.

La Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes

La Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes exerce le mandat d'enquête et d'analyse préalable à la prise de décision des membres de la Commission. L'enquête peut être menée à la suite d'une plainte ou d'un différend, ou à l'initiative de la Commission. La Direction recueille les renseignements et les faits pertinents auprès des parties, les analyse en fonction des dispositions afférentes de la Loi, fait rapport de ses constatations et soumet ses recommandations aux membres de la Commission pour la prise de décisions. Elle voit également à l'application des mesures que détermine la Commission dans ses décisions. De plus, la Direction administre le programme de vérification, dont l'objet est d'assurer la mise en œuvre de la Loi et le respect des droits des titulaires d'emplois visés. Ces enquêtes de vérification, menées à l'initiative de la Commission, résultent d'une sélection aléatoire d'entreprises.

La Direction de la planification et du développement

Afin d'offrir un meilleur soutien à la clientèle, la Direction de la planification et du développement est maintenant composée de trois services : le Service de conseil, de formation et de recherche, le Service de conciliation et le Service de l'administration.

- Le Service de conseil, de formation et de recherche offre le service téléphonique de première ligne, tout en étant responsable de l'assistance spécialisée pour le soutien à la clientèle dans les volets plus complexes ou techniques de la Loi. Pour soutenir les entreprises dans la réalisation de l'exercice et du maintien de l'équité salariale, le Service conçoit des projets de développement de produits et services, élabore des outils, met au point des formations accessibles dans toutes les régions du Québec et offre des formations sur mesure. Il effectue des activités de recherche reliées à l'équité salariale devant mener à l'adoption d'orientations par les membres de la Commission. De plus, ce service développe des partenariats pour la formation en équité salariale, notamment avec la collaboration de certains ordres professionnels.
- Le Service de conciliation est offert dans tous les cas de différends et dans certains dossiers de plaintes. Lorsque les parties acceptent l'offre de conciliation, une conciliatrice ou un conciliateur intervient en vue de rechercher une entente conforme à la Loi et satisfaisante pour les parties impliquées. Cette démarche s'inscrit dans les objectifs de la Loi sur l'équité salariale et souligne la volonté de favoriser des relations harmonieuses entre les parties.
- Le Service de l'administration assiste et conseille la présidente et les gestionnaires en matière de services administratifs, de gestion interne et de gestion des ressources humaines. Il est responsable de l'administration du système de gestion des ressources financières et matérielles SAGIR (Solutions d'affaires en gestion intégrée des ressources) et du soutien informatique. Il est aussi responsable de l'évolution du système GID (Gestion intégrée des dossiers). Le Service de l'administration exerce un rôle de liaison, notamment avec les ministères assurant le partage de services et avec les organismes centraux du gouvernement, sur toute question concernant les ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles.

PARTIE 2 Présentation des RÉSULTATS

Plan stratégique 2009-2014

Synthèse du plan stratégique

Le Plan stratégique 2009-2014 comprend quatre enjeux auxquels se rattachent quatre orientations.

VISION

Une organisation engagée, avec ses partenaires, au service de toute la société québécoise pour soutenir l'application de l'équité salariale et sa progression au bénéfice des générations futures.

ENJEU 1	***Orientations 1***
Le respect de la Loi sur l'équité salariale par toutes les entreprises de 10 personnes salariées ou plus.	Accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales pour que les personnes salariées bénéficient de l'équité salariale au Québec.
ENJEU 2	***Orientations 2***
L'application soutenue et effective de la Loi sur l'équité salariale par les entreprises qui n'ont pas terminé leur exercice et les récalcitrantes.	Amener l'ensemble des entreprises à respecter la Loi sur l'équité salariale en intensifiant les efforts de vérification et de contrôle, et en instaurant des sanctions.
ENJEU 3	***Orientations 3***
Une nouvelle dynamique de partenariat axée sur l'échange d'expertise, la responsabilisation et le relais d'information.	Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles et la culture québécoise.
ENJEU 4	***Orientations 4***
Une organisation performante soutenue par un personnel compétent, motivé et mobilisé.	Assurer la performance organisationnelle en misant sur les personnes, le transfert d'expertise, de même que sur le partage et la valorisation des savoirs.

Sommaire des résultats pour 2009-2010

Objectifs		*Niveau de realisation des objectifs*	*Page*
1.1	Faire connaître la nouvelle offre de services mieux adaptée aux besoins des entreprises.	Réalisé	Page 20
1.2	Mettre à profit les technologies modernes de communication dans le déploiement des nouveaux services.	Réalisé	Page 22
1.3	Accroître les services de conseil aux employeurs, surtout ceux des entreprises de moins de 100 personnes salariées.	Réalisé	Page 24
1.4	Étendre l'offre de conciliation.	À venir	Page 25
1.5	Offrir des services coordonnés de soutien aux entreprises lors des tournées régionales.	Réalisé	Page 26
2.1	Mettre en œuvre un nouveau programme de vérification de façon à pouvoir en intensifier l'effet positif dans les entreprises.	En cours	Page 27
2.2	Mettre au point les modalités du programme de vérification du maintien de l'équité salariale dans les entreprises et assurer sa mise en œuvre.	À venir	Page 28
2.3	Utiliser, lorsque requis, tous les moyens légaux dont dispose la Commission pour accélérer la réalisation des exercices d'équité salariale dans les entreprises récalcitrantes.	À venir	Page 28
3.1	Bénéficier de l'avis du Comité consultatif des partenaires relativement à l'application de la Loi sur l'équité salariale.	Réalisé	Page 29
3.2	Adopter une approche renouvelée de partenariat auprès des organisations syndicales, des organismes du mouvement des femmes, des associations patronales et de toute autre association comme les ordres professionnels.	Réalisé	Page 30
3.3	Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses et particulièrement des travailleuses non syndiquées.	Réalisé en partie	Page 31
3.4	Miser sur des partenaires à titre de relayeurs d'information.	Réalisé	Page 31
3.5	Organiser des groupes de travail réunissant des partenaires et des spécialistes.	Réalisé en partie	Page 32
4.1	S'assurer de la disponibilité d'une veille stratégique portant sur le monde du travail, la rémunération et l'équité salariale.	Réalisé	Page 33
4.2	Assurer la transmission de l'expertise.	Réalisé	Page 34
4.3	Favoriser la formation du personnel.	Réalisé	Page 34
4.4	Favoriser le fonctionnement interéquipes et le partage des savoirs pour un travail motivant et efficace.	Réalisé	Page 35

PARTIE 2

Résultats 2009-2010

L'année 2009-2010 est la première année de mise en œuvre du nouveau plan stratégique de la Commission qui fait état, dans certains cas, d'indicateurs différents du plan stratégique précédent. En conséquence, il n'est pas toujours possible de comparer les résultats avec ceux de l'année 2008-2009.

ENJEU 1

Le respect de la Loi sur l'équité salariale par toutes les entreprises de 10 personnes salariées ou plus

Orientation 1 Accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales pour que les personnes salariées bénéficient de l'équité salariale au Québec.

AXE D'INTERVENTION
Offre de services renouvelée et mieux connue

OBJECTIF 1.1
Faire connaître la nouvelle offre de services mieux adaptée aux besoins des entreprises.

Indicateurs		2008-2009	2009-2010
Visibilité de la Commission de l'équité salariale	**Une tournée d'information et des activités de communication**		
	• Régions visitées	S/O	12
	• Nombre de conférences	S/O	46
	• Nombre de personnes participant aux conférences	S/O	1 594
	• Nombre d'entrevues médiatiques dans les médias écrits et électroniques	S/O	85
	• Nombre de communiqués diffusés	S/O	26
	• Nombre de placements publicitaires	S/O	145
	• Nombre de lettres aux employeurs	S/O	115 000
	• Nombre de stands d'information lors d'événements publics	S/O	9

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Les modifications apportées à la Loi sur l'équité salariale en mai 2009 ont suscité un redéploiement des ressources de la Commission afin d'offrir une information rapide, visible, accessible, adaptée et de qualité à toutes les clientèles, particulièrement aux employeurs afin de les informer des nouvelles dispositions de la Loi, surtout en ce qui a trait à la nouvelle date butoir pour s'acquitter de leurs obligations.

En modifiant la Loi, le législateur a accordé aux employeurs jusqu'au 31 décembre 2010 pour réaliser leur exercice d'équité salariale ou, si l'exercice est déjà terminé, pour en évaluer le maintien dans leur entreprise.

En termes d'information et de communication, le défi était de taille. Afin que les employeurs et particulièrement les retardataires puissent se conformer à la Loi et respecter le nouveau délai accordé, la Commission a choisi de rendre le message le plus visible possible en allant au-devant des employeurs. Ainsi, le 21 octobre 2009, la Commission a procédé au lancement de la tournée nationale d'information sous le thème *Le décompte est commencé !*

Cette stratégie a permis de déployer une séquence d'activités dans chacune des régions du Québec à compter du 21 octobre 2009 jusqu'au 31 mars 2010, et au-delà. Signalons que cette campagne d'information d'envergure n'a pas connu d'équivalent en 2008-2009, d'où l'impossibilité d'établir des comparaisons pertinentes en ce qui a trait au nombre d'activités de communication. En effet, il importe de rappeler que dans le rapport annuel 2008-2009, la présidente de la Commission avait souligné dans son message « que la Commission concentre ses efforts sur le service à la clientèle en mettant en sourdine certaines initiatives liées à la visibilité de la Commission de l'équité salariale sur la place publique ». C'est le contexte entourant les travaux visant l'élaboration du projet de loi n° 25 et la consultation de la Commission de l'économie et du travail qui visait à obtenir l'opinion des partenaires sur ce projet de loi qui avait motivé cette décision. En 2009-2010, à la suite des modifications apportées à la Loi sur l'équité salariale, la donne avait complètement changé et il devenait au contraire urgent que la Commission mise sur la visibilité pour transmettre le message et informer les clientèles.

Ainsi, dans le cadre d'une entente de partenariat avec la Fédération des chambres de commerce du Québec pour la promotion et la tournée d'information, la présidente de la Commission a été en mesure de rencontrer les employeurs membres d'une trentaine de chambres de commerce dans 12 régions du Québec. Cette stratégie a permis de transmettre un message clair aux gens d'affaires afin qu'ils puissent respecter leurs obligations en vertu de la Loi et agir à titre de relayeurs d'information. Une telle approche a aussi permis de mieux percevoir les besoins exprimés par les employeurs et d'adapter le message en fonction des particularités régionales.

Bien que la tournée d'information effectuée par la présidente ait été le fait marquant de la visibilité du message en faveur de la réalisation de l'équité salariale dans les entreprises du Québec, plusieurs autres activités de communication destinées aux employeurs, comme aux autres clientèles de la Commission et à la population en général, ont été tenues tout au long de l'année.

PARTIE 2

Le bilan d'ensemble des activités d'information et de communication s'établit de la façon suivante :

- 46 conférences ont été prononcées auprès des chefs d'entreprises ou leurs représentants, totalisant près de 1 800 personnes qui ont été informées directement des nouvelles dispositions de la Loi sur l'équité salariale.
- 85 entrevues ont été accordées dans les médias écrits et électroniques, dont 56 entrevues données à des médias locaux, régionaux et nationaux par la présidente.
- 145 placements publicitaires ont été effectués dans les médias nationaux et dans plusieurs médias locaux et régionaux.
- 115 000 lettres ont été expédiées aux employeurs pour les informer des modifications à la Loi et pour les inviter à s'inscrire à une activité de formation offerte gratuitement par la Commission.

La Commission a par ailleurs effectué 14 sorties publiques au cours de l'année en tenant des stands d'information lors d'événements publics ou privés et en participant à des congrès et des colloques organisés par des partenaires, ce qui a favorisé le réseautage pour la transmission du message lié notamment aux modifications à la Loi sur l'équité salariale.

AXE D'INTERVENTION
Soutien direct aux entreprises

OBJECTIF 1.2

Mettre à profit les technologies modernes de communication dans le déploiement des nouveaux services.

Indicateurs		2008-2009	2009-2010
Accessibilité aux services en ligne	Demande de renseignements par courriel	68	270
	Inscriptions en ligne à la formation	S/O	98 %
Utilisation des services offerts	Visites du site Web	80 253	123 596
	Téléchargement de publications	4 229	19 067
	Téléchargement du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*	770	4 656
	Téléchargement des outils *Méthode d'évaluation des emplois*, *Questionnaires d'évaluation des emplois* et *Calcul rétroactif des ajustements salariaux*	4 360	4 066

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Conformément aux orientations gouvernementales sur le gouvernement en ligne basées sur la volonté d'accélérer le déploiement de l'information et des services offerts par voie électronique, la Commission a misé tout au long de l'année sur l'augmentation de son offre de services électroniques pour mieux répondre aux besoins de ses clientèles.

Ainsi, le volume des demandes de renseignements par courriel a quadruplé en 2009-2010, passant de 68 à 270, notamment en raison de l'impact des tournées régionales d'information et de formation.

Dans le cadre de la tournée de formation, un nouveau service d'inscription en ligne a été offert sur le site Web. Depuis novembre 2009, la Commission met à la disposition de ses clientèles un outil leur permettant de s'inscrire directement en ligne aux sessions de formation sans utiliser les services de renseignements téléphoniques pour ce faire. Tout en facilitant l'inscription et en rendant ce service disponible pour les clientèles, la Commission misait aussi sur cet outil pour désengorger son personnel, déjà très occupé à répondre à un volume croissant d'appels engendrés par les tournées d'information de la présidente et de formation.

Un outil permettant de vérifier l'efficacité de ce système a été développé. À partir d'un échantillon représentatif d'appels, la Commission constate que 98 % des personnes qui s'inscrivent à une formation le font en ligne, toutes régions confondues. Alors que les inscriptions à nos sessions de formation continuent à augmenter, une vérification faite auprès de notre personnel nous a permis de constater que les inscriptions faites par téléphone se limitent présentement aux personnes n'ayant pas accès à Internet. Ce nouvel outil accentue la participation de la Commission au développement du gouvernement en ligne.

La fréquentation du site Web est passée de 80 253 visites en 2008-2009 à 123 596 visites en 2009-2010, soit une augmentation de plus de 40 000 visites au cours de l'année. C'est dans un souci de répondre rapidement et efficacement aux besoins des clientèles que la Commission a investi les ressources nécessaires afin que le site soit constamment actualisé selon les modalités de la nouvelle loi au fur et à mesure de l'évolution des documents d'information, des activités publiques et des services offerts et qu'il favorise les transactions en ligne.

Ainsi, dans le contexte des modifications apportées à la Loi sur l'équité salariale, en mai 2009, la Commission a investi les efforts nécessaires pour rendre disponible rapidement *Le Guide abrégé pour réaliser l'équité salariale et évaluer le maintien* et, par la suite, *Le Guide détaillé pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*, de façon à offrir l'information pertinente aux employeurs qui ont la responsabilité d'appliquer la Loi dans leur entreprise et aux personnes salariées qui désirent connaître leurs droits en matière d'équité salariale. Sur un nombre total de 19 067 téléchargements pour l'ensemble des publications de la Commission, les deux guides comptent pour 14 844 téléchargements. Un tel résultat démontre l'utilité des renseignements qu'ils contiennent. Tout au long des tournées d'information et de formation, les clientèles ont souvent mentionné leur appréciation de la qualité du contenu de ces documents.

L'assistance auprès des entreprises se vérifie aussi par le nombre de demandes de téléchargements des versions actualisées du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*. Les téléchargements sont passés de 770 en 2008-2009 à 4656 en 2009-2010, soit une augmentation de 505 % en un an.

En ce qui a trait aux trois autres possibilités de téléchargements d'outils qui font partie du Progiciel, mais qui peuvent être utilisés indépendamment de celui-ci, le nombre total de téléchargements effectués pour les volets *Méthode d'évaluation des emplois, Questionnaires d'évaluation des emplois* et *Calcul rétroactif des ajustements salariaux* est de 4 066, avec respectivement 406, 2 309 et 1 351 téléchargements pour chaque volet, ce qui représente une utilisation importante des outils pouvant être téléchargés gratuitement sur le site Web de la Commission.

OBJECTIF 1.3

Accroître les services de conseil aux employeurs, surtout ceux des entreprises de moins de 100 personnes salariées.

Indicateurs		2008-2009	2009-2010
Nombre et type d'interventions selon la taille des entreprises	**Entreprises de toutes tailles**		
	• Demandes de conseils généraux	1 484	8 859
	• Demandes de conseils spécialisés	305	820
	• Sessions de formation données	17	159
	• Villes visitées	5	41
	• Participation aux sessions de formation	287	4 072
	• Taux de satisfaction à l'égard des services offerts	97,5 %	97,3 %
	Entreprises de moins de 100 personnes salariées		
	• Nombre d'appels reçus	681	5 506
	• % des appels reçus sur le total des appels de la part des entreprises de toutes tailles	45,9 %	62,2 %
	• Participation aux sessions de formation	70	2 563
	• % par rapport à l'ensemble des entreprises	24,4 %	62,9 %

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

En 2009-2010, les interventions de la Commission relativement aux conseils généraux et spécialisés, de même qu'à la formation, ont connu une hausse très importante par rapport à 2008-2009, principalement en raison des modifications apportées à la Loi et de la tournée de formation régionale.

Le nombre de demandes de conseils généraux est près de six fois plus élevé que l'année précédente, et les demandes de conseils spécialisés ont presque triplé. En ce qui a trait au nombre d'appels provenant des entreprises de moins de 100 personnes salariées, il a énormément augmenté par rapport à l'an dernier, passant de 681 à 5 506 appels, pour un pourcentage de 62,2 %, atteignant ainsi l'objectif fixé.

Le nombre de sessions de formation, données dans 41 villes couvrant presque toutes les régions du Québec, totalise 159, avec une participation de 4 072 employeurs ou représentants d'employeurs, comparativement à 17 sessions et 287 personnes formées l'année précédente dans 5 villes et 5 régions visitées, à la demande des employeurs. En ce qui a trait à la participation aux formations de la part des entreprises de moins de 100 personnes salariées, elle est passée de 70 personnes l'an dernier à 2 563 cette année. Il s'agit du groupe d'entreprises le plus important ayant participé aux formations. Dans l'ensemble, le taux de participation des entreprises aux formations en 2009-2010 est le plus élevé de l'histoire de la Commission.

Si la tournée d'information a généré un nombre élevé d'inscriptions aux formations offertes, la Commission constate qu'à la suite de leur participation à la formation, plusieurs employeurs font appel à ses services-conseils téléphoniques lorsqu'ils entreprennent la réalisation concrète de leur exercice d'équité salariale.

Quant au taux de satisfaction, qu'il s'agisse de services conseils généraux ou spécialisés ou encore de formation ou de conciliation, il demeure semblable à celui de l'an dernier, soit 97,3 %. À cet égard, il importe de souligner la performance du personnel additionnel embauché au cours de l'année pour répondre à la demande et la capacité de la Commission à assurer, à la relève, un transfert d'expertise efficace.

OBJECTIF 1.4
Étendre l'offre de conciliation.

INDICATEURS		2008-2009		2009-2010	
		plaintes	*différends*	*plaintes*	*différends*
Nombre total d'offres de conciliation réparti par types de conciliations offertes	Offres de conciliation	11	108	6	31
	Taux d'acceptation	91 %	97 %	100 %	83 %
Taux d'acceptation de la conciliation					
	Taux de succès	89 %	100 %	100 %	85 %
Taux de succès					

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Le Service de conciliation, mis sur pied en 2001 pour favoriser le règlement des plaintes et des différends susceptibles de survenir lors de la réalisation des exercices d'équité salariale, a connu depuis sa création un taux de succès très élevé et a souvent été mentionné par les partenaires comme étant un service très apprécié. Ainsi, lors des modifications apportées à la Loi sur l'équité salariale en mai 2009, la conciliation a été formellement inscrite dans la Loi.

Lors du dépôt d'un différend au sein d'un comité d'équité salariale ou d'une plainte, plus particulièrement en milieu syndiqué, la Commission propose aux parties un service de conciliation. Ce service, qui peut conduire au règlement de la plainte ou du différend, est offert sur une base volontaire. Lorsque la conciliation n'est pas acceptée par les deux parties ou qu'elle ne permet pas d'en arriver à un règlement du conflit, un processus d'enquête est alors enclenché.

Au cours de la période, le nombre de plaintes et de différends enregistrés a considérablement diminué. Il s'agit d'une conséquence directe des modifications apportées à la Loi, qui reporte à janvier 2011 la possibilité pour les personnes salariées de déposer une nouvelle plainte à la Commission. Ainsi, les efforts ont porté sur le règlement des dossiers de plaintes ou de différends déjà enregistrés.

Sur le nombre d'offres de conciliation en 2009-2010, le taux d'acceptation de la conciliation est de 100 % dans le cas des plaintes et de 83 % dans le cas des différends.

Quant au taux de succès de la conciliation, il est de 100 % dans le cas des plaintes et il se situe au-dessus d'une cible de 80 % dans le cas des différends. Maintenir un taux d'acceptation au-dessus d'une cible de 80 % constitue un excellent résultat.

AXE D'INTERVENTION
Services coordonnés de soutien aux entreprises

OBJECTIF 1.5
Offrir des services coordonnés de soutien aux entreprises lors des tournées régionales.

	Indicateurs	2009-2010
Type et nombre d'activités coordonnées par région	Tournées	2
	Nombre d'activités cordonnées	40

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

De façon à optimiser son offre de services aux clientèles, notamment sur les nouvelles dispositions de la Loi, la Commission a misé au cours de l'année sur une coordination des activités dans une région donnée.

Dans le but de tirer le meilleur parti de la tournée d'information réalisée par la présidente dans le but de sensibiliser les employeurs à leurs obligations et de présenter son offre de services, la Commission a fait en sorte le plus souvent possible que les formations données dans une région suivent de près les visites de la présidente, afin de coordonner les activités d'information et de formation.

Au total, en 2009-2010, 40 activités d'information et de formation ont été coordonnées dans le cadre de la tournée de la présidente, suscitant l'intérêt des employeurs à s'inscrire aux sessions de formation.

Cette approche misant sur la coordination des activités n'a pu être utilisée dans toutes les régions visitées, mais les résultats démontrent qu'elle mérite certainement d'être enrichie et étendue à d'autres services de la Commission dans l'avenir.

ENJEU 2 — L'application soutenue et effective de la Loi sur l'équité salariale par les entreprises qui n'ont pas terminé leur exercice et les récalcitrantes

Orientation 2 Amener l'ensemble des entreprises à respecter la Loi sur l'équité salariale en intensifiant les efforts de vérification et de contrôle, et en instaurant des sanctions.

AXE D'INTERVENTION
Vérifications

OBJECTIF 2.1

Mettre en œuvre un nouveau programme de vérification de façon à pouvoir en intensifier l'effet positif dans les entreprises.

Indicateurs	2009-2010
Nombre de vérifications entreprises et complétées à partir de 2011	S/O

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

La Loi sur l'équité salariale, modifiée en 2009, octroie un nouveau délai aux entreprises pour s'acquitter de leurs obligations. En conséquence, au lendemain de l'adoption de la nouvelle Loi, les dossiers de vérification en cours auprès des entreprises retardataires ont été fermés administrativement sans que la vérification de conformité ait pu être achevée.

L'intensification des efforts de vérification ne pourra commencer avant le 1er janvier 2011.

Dans cette perspective, le programme devra être revu en cherchant à conserver les modalités déjà mises en place en 2008-2009 à titre de projet pilote. Ces modalités visaient notamment à accompagner de plus près les employeurs, de même qu'à repérer et faire corriger les éléments manifestement non conformes dans les exercices soumis plutôt que de faire un examen exhaustif de chacun de ces éléments.

Aussi, le programme de vérification devra tenir compte des nouvelles dispositions de la Loi sur l'équité salariale, par exemple les données qui résulteront de l'obligation pour les entreprises de faire une déclaration annuelle sur la réalisation de leur exercice d'équité salariale et sur l'évaluation du maintien.

Quant au volume des vérifications qui pourront être entreprises, il sera conditionnel au volume des plaintes qui seront déposées à partir de janvier 2011, la priorité de traitement devant être accordée à ces dernières. Ce seront principalement les entreprises de moins de 100 personnes salariées qui seront visées par le nouveau programme de vérification, soit les entreprises où il n'y a pas de comité d'équité salariale.

OBJECTIF 2.2

Mettre au point les modalités du programme de vérification du maintien de l'équité salariale dans les entreprises et assurer sa mise en œuvre.

Indicateurs	2009-2010
Nombre et taille d'entreprises où une vérification pour le maintien de l'équité salariale est effectuée à partir de 2012	S/O

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Étant donné que la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale prescrit les conditions applicables à l'évaluation du maintien de l'équité salariale, il deviendra alors possible d'adapter le nouveau programme de vérification et les processus mis au point pour la vérification de conformité de l'exercice visant à établir l'équité salariale.

Puisque le programme de vérification ne pourra commencer avant le 1er janvier 2011, le volume des activités ne peut pas être prévu dès à présent. Toutefois, en raison du respect qui doit être accordé à l'autonomie des comités d'équité salariale, les vérifications de maintien seront essentiellement dirigées vers les entreprises qui n'auront pas évalué le maintien et celles où l'employeur seul s'est acquitté de l'évaluation prescrite par la Loi.

AXE D'INTERVENTION
Sanctions

OBJECTIF 2.3

Utiliser, lorsque requis, tous les moyens légaux dont dispose la Commission pour accélérer la réalisation des exercices d'équité salariale dans les entreprises récalcitrantes.

Indicateurs	2009-2010
Recours et moyens utilisés	S/O

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Étant donné le nouveau délai accordé aux entreprises, fixé au 31 décembre 2010, aucune entreprise ne peut être considérée comme n'ayant pas réalisé son exercice d'équité salariale avant cette date. Ainsi, dans ce contexte, aucune sanction ne peut être envisagée avant 2011.

ENJEU 3

Une nouvelle dynamique de partenariat axée sur l'échange d'expertise, la responsabilisation et le relais d'information

Orientation 3 Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles et la culture québécoise.

AXE D'INTERVENTION
Consultation des partenaires

OBJECTIF 3.1

Bénéficier de l'avis du Comité consultatif des partenaires relativement à l'application de la Loi sur l'équité salariale.

	Indicateurs	2009-2010
Suivi annuel des travaux et des réalisations	Rencontres régulières	3
	Rencontre spéciale	1

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Le Comité consultatif des partenaires a pour mandat de donner son avis sur toute question que lui soumet le ministre du Travail ou la Commission de l'équité salariale relativement à l'application de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q.,c. E-12.001). Le comité est composé de 10 membres, dont deux représentent les personnes salariées non syndiquées, trois représentent les personnes salariées syndiquées et cinq représentent les employeurs.

Au cours de l'année, trois rencontres régulières ont été tenues et les questions soumises aux membres par la Commission ont porté principalement sur les sujets suivants :

- le projet de Plan stratégique 2009-2014;
- la nouvelle version du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*;
- le *Guide abrégé pour réaliser l'équité salariale et évaluer le maintien* et le *Guide détaillé pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*;
- la demande d'un avis sur l'article 72 de la Loi sur l'équité salariale portant sur les entreprises qui ont des difficultés financières et qui désirent étaler les versements des ajustements salariaux.

Une rencontre spéciale a eu lieu le 12 mars 2009 à la demande expresse du ministre du Travail, monsieur Sam Hamad, afin d'obtenir un avis des membres du Comité consultatif des partenaires sur un projet de questions qui pourraient être posées dans la déclaration annuelle des employeurs en matière d'équité salariale, conformément à l'article 4, alinéa 2 de la Loi sur l'équité salariale. Cet avis a été déposé au ministre du Travail après le 31 mars 2010.

AXE D'INTERVENTION
Mobilisation et soutien des partenaires

OBJECTIF 3.2

Adopter une approche renouvelée de partenariat auprès des organisations syndicales, des organismes du mouvement des femmes, des associations patronales et de toute autre association comme les ordres professionnels.

Indicateurs	2009-2010
Nombre et diversité des partenaires	**Une trentaine de partenaires des milieux privés, gouvernementaux et communautaires**
Mécanismes de collaboration et de soutien mis en œuvre	**Conférences et sessions de formation gratuites**

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

En 2009-2010, la Commission a poursuivi et intensifié ses relations avec une trentaine de partenaires des milieux privés, gouvernementaux et communautaires. Elle a soit été invitée aux événements organisés par ses partenaires, soit elle a elle-même suscité des rencontres.

Ainsi, la présidente, les commissaires et des ressources désignées de la Commission ont donné 46 conférences lors d'événements organisés par les partenaires suivants : Barreau du Québec; Conseil du Patronat du Québec (CPQ); Conseil québécois du commerce de détail (CQCD); Groupe SCE, consultants en ressources humaines; l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (OCRHA); Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ); Association minière du Québec; Fédération des chambres de commerce du Québec et chambres de commerce de la majorité des régions du Québec; Association des restaurateurs du Québec; Centre local d'emploi d'Acton Vale; Taille humaine à Brossard; Technoparc Montréal; Association des écoles privées; Emploi-Québec (représentants régionaux de la région de Montréal); Regroupement québécois des résidences pour aînés; Développement économique St-Laurent et Montréal International.

De plus, la Commission a établi une entente de partenariat avec la Corporation des concessionnaires automobiles du Québec (CCAQ) et dans le cadre de cette entente, 8 sessions de formation ont été données à ces employeurs dans autant de régions du Québec.

Dans le contexte de la campagne d'information que la Commission a menée avec ses partenaires auprès des employeurs, le placement publicitaire dans les hebdomadaires et dans des stations de radio régionales a permis d'informer directement les employeurs concernant leurs obligations légales en matière d'équité salariale partout au Québec.

OBJECTIF 3.3

Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses, particulièrement des travailleuses non syndiquées.

Indicateurs	2009-2010
Nombre d'ententes de partenariat	1
Nombre de sessions de formation données par des partenaires et destinées aux travailleuses	20
Nombre de rencontres du comité pour les travailleuses non syndiquées	2
Taux de fréquentation du microsite dédié aux travailleuses non syndiquées et à celles qui sont membres d'un comité d'équité salariale à partir de 2011	S/O

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

L'entente de partenariat avec le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) a été renouvelée en 2009-2010.

Dans le cadre de cette entente, le CIAFT a respecté la tenue des 20 sessions de formation prévues auprès de femmes non syndiquées réparties dans 8 régions du Québec.

Le comité pour les travailleuses non syndiquées, regroupant la Fédération des femmes du Québec, le CIAFT, une spécialiste universitaire et les représentantes de la Commission, a tenu deux rencontres au cours de l'année comparativement à quatre l'année précédente. La diminution du nombre de rencontres s'explique notamment par les efforts investis par les membres du comité pour le développement et le partage des connaissances liées aux modifications de la Loi sur l'équité salariale.

OBJECTIF 3.4

Miser davantage sur des partenaires à titre de relayeurs d'information.

Indicateurs	2009-2010
Nombre et diversité des partenaires	7

Résultats et appréciation de l'objectif

La Commission a travaillé plus étroitement avec 7 partenaires qui ont agi et qui continuent d'agir à titre de relayeurs d'information en faveur de l'application de la Loi sur l'équité salariale.

Ainsi, dans une relation formelle de partenariat avec la Commission, le Barreau du Québec offre à ses membres une formation gratuite portant sur l'application des nouvelles dispositions de la Loi sur l'équité salariale. La Direction des affaires juridiques de la Commission a ainsi dispensé, au cours de la période, six sessions de formation auxquelles 350 avocates et avocats ont participé dans six régions du Québec.

L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréées du Québec (OCRHA) a mis en ligne un dossier sur l'équité salariale, dont un reportage vidéo destiné aux petites et moyennes entreprises qui explique ce qu'est l'équité salariale, les étapes de réalisation d'un programme d'équité salariale ainsi que les coûts liés à l'exercice. La présidente de la Commission a participé au tournage de cette vidéo et a répondu à des questions spécifiques sur la Loi et sur les services offerts. De plus, des activités de formation sont offertes par l'Ordre aux gestionnaires d'entreprises.

De plus, trois sites Web à vocation économique très fréquentés par les gens d'affaires ont donné l'information sur les nouveaux délais accordés aux employeurs pour réaliser leur exercice d'équité salariale dans un « îlot » publicitaire offrant un hyperlien vers le site Web de la Commission. Il s'agit des sites suivants : Argent, Lesaffaires.com et Lapresseaffaires.com.

Dans le but de rendre accessibles les décisions de la Commission sur d'autres sites Web, la Commission a poursuivi le partenariat déjà établi avec l'Institut canadien d'information juridique (CanLII) et la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ).

AXE D'INTERVENTION
Échange d'expertise sur les bonnes pratiques en équité salariale

OBJECTIF 3.5
Organiser des groupes de travail réunissant des partenaires et des spécialistes.

Indicateurs	2009-2010
Suivi annuel des travaux et des réalisations	–

Résultats et appréciation de l'objectif

Au cours de l'année, la Commission a investi tous ses efforts dans les tournées d'information et de formation de même que dans ses relations avec des partenaires, tout en travaillant à la production ou à la révision de documents d'information et d'outils pour soutenir les clientèles.

Si des groupes de travail organisés réunissant des partenaires et des spécialistes n'ont pas été organisés pour traiter de questions spécifiques, la Commission a tout de même bénéficié de l'expertise des membres du Comité consultatif des partenaires, qui a formulé des commentaires sur des documents et des outils réalisés ou révisés au cours de l'année, comme mentionné à l'objectif 3.1.

ENJEU 4

Une organisation performante soutenue par un personnel compétent, motivé et mobilisé

Orientation 4 Assurer la performance organisationnelle en misant sur les personnes, le transfert d'expertise, de même que sur le partage et la valorisation des savoirs.

AXE D'INTERVENTION
Développement des savoirs et de l'expertise

OBJECTIF 4.1

S'assurer de la disponibilité d'une veille stratégique portant sur le monde du travail, la rémunération et l'équité salariale.

Indicateurs		2008-2009	2009-2010
Cibles de veille		2	2
Produits et résultats de la veille	Publications par année	9	9
	Nombre d'abonnements	209	372

Résultats et appréciation de l'objectif

Depuis 2006, la Commission poursuit des activités de veille sur des sujets reliés à l'équité salariale. Dans un souci de communication régulière avec ses partenaires et ses clientèles, les résultats de la veille sont colligés dans un bulletin d'information électronique, la *Veille informationnelle sur l'équité salariale*, diffusé aux personnes inscrites sur une liste d'abonnement par courriel.

Deux cibles sont l'objet d'une attention particulière et concernent le domaine de l'équité salariale et, plus largement, les questions concernant l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

En ce qui a trait à la première cible, le bulletin recense l'information et les documents traitant de l'équité salariale prioritairement au Québec, mais aussi ailleurs au Canada. L'information est aussi recensée dans les pays où il existe une loi sur l'équité salariale ou lorsque des études ou des recherches sont publiées sur le sujet, notamment aux États-Unis, en Europe occidentale, en Australie et en Nouvelle-Zélande.

La deuxième cible concerne l'information se rapportant à l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, plus particulièrement à l'évolution des écarts salariaux. À ce chapitre, un choix de documents et de sites est effectué en s'appuyant sur le degré de notoriété et de fiabilité des sources, qui sont le plus souvent des instituts de statistiques et de recherches reconnus, des universités et des médias officiels.

Au cours de l'année, le bulletin a été publié à neuf reprises. Bien que cette publication s'adresse prioritairement aux personnes qui s'intéressent de près ou de loin à la gestion des ressources humaines et à l'équité salariale, il est accessible à toute personne qui veut en apprendre davantage sur cette question.

En mars 2009, la Commission s'est livrée à une activité de promotion pour inviter des personnes de divers milieux à se joindre au lectorat de la *Veille informationnelle*. Cette opération a permis de porter le nombre d'abonnements à 372, comparativement à 209 en 2008-2009, soit une augmentation de 77 %. Signalons que deux organisations européennes ont ainsi répondu à l'invitation de la Commission : l'Organisation internationale de la francophonie et l'Institut de l'égalité des femmes et des hommes de Belgique.

Sans avoir mené de sondage sur la satisfaction des personnes abonnées à la Veille, la Commission reçoit régulièrement des messages d'appréciation sur la qualité de l'information que contient le bulletin de *Veille informationnelle sur l'équité salariale*.

OBJECTIF 4.2

Assurer la transmission de l'expertise

Indicateurs		2009-2010
Mécanismes mis en place	Sessions de formation internes	24

Résultats et appréciation de l'objectif

L'année 2009-2010 a été notamment marquée par l'entrée en fonction de 11 ressources additionnelles et par la nécessité d'actualiser l'expertise du personnel en place en fonction des modifications introduites dans la Loi sur l'équité salariale.

Ainsi, pour une durée d'environ deux mois, trois sessions de formation hebdomadaires ont été données aux ressources nouvellement en poste. On peut donc estimer à environ 24 le nombre de sessions de formation formelles organisées par la Commission visant à assurer la transmission de l'expertise en équité salariale et la qualité des services-conseils et de formation aux clientèles.

OBJECTIF 4.3

Favoriser la formation du personnel

Indicateurs	2008-2009	2009-2010
Ratio formation/masse salariale	1,4 %	1,0 %

Résultats et appréciation de l'objectif

En matière de formation de son personnel, la Commission a atteint la cible de 1 % de la masse salariale, bien que le taux ait diminué par rapport à l'an dernier.

Cela s'explique principalement par deux facteurs : le temps consacré par les personnes expérimentées à la formation des personnes embauchées en cours d'année, les activités prioritaires, comme la tournée de formation et l'actualisation des outils pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien, de même que la révision des documents d'information. Ces facteurs ont contribué à réduire considérablement la disponibilité du personnel pour son propre développement.

AXE D'INTERVENTION
Optimisation des processus et des façons de faire

OBJECTIF 4.4
Favoriser le fonctionnement interéquipes et le partage des savoirs pour un travail motivant et efficace.

Indicateurs	2009-2010
Mécanismes mis en place	Comité de validation Comité de transition
Taux de satisfaction du personnel	100 %

Résultats et appréciation de l'objectif

Tout le personnel concerné de chaque direction a contribué d'une façon ou d'une autre aux travaux visant une compréhension commune et une mise en œuvre cohérente de l'application de la nouvelle Loi par la participation à des comités de travail interéquipes, soit le comité de transition et le comité de validation.

En outre, d'autres mécanismes ont été mis en place (réunions d'information, groupes de discussion et messages électroniques) pour s'assurer que les nouvelles connaissances soient partagées par tout le personnel.

Par ailleurs, pour assurer la continuité de tous les services tout en répondant aux demandes de conseils spécialisés et en donnant les sessions de formation aux employeurs dans les régions du Québec, compte tenu des besoins suscités par la nouvelle Loi, la Commission a fait appel au fonctionnement interéquipes en invitant le personnel à participer aux services requérant la plus grande demande.

Cette approche a permis un décloisonnement fructueux de l'expertise, au bénéfice de la continuité et de l'efficacité de l'offre de services, que ce soit pour les volets conseils et de formation, pour tester le nouveau *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*, pour assister l'équipe des communications lors de la tenue d'événements publics, pour donner des conférences, pour produire des données régionalisées lors de la tournée d'information, pour commenter les productions ou les révisions d'outils ou pour participer au groupe de travail concernant la déclaration que les employeurs devront produire annuellement à compter de 2011.

Lors d'une rencontre réunissant tout le personnel de la Commission, tenue le 27 janvier 2010, des membres de toutes les équipes ont été invités à présenter « le plan stratégique en action » et à faire part de leur expérience de travail en mode de fonctionnement interéquipes. Lors de cet événement, le personnel concerné s'est dit satisfait à 100 % de ce mode de fonctionnement, le qualifiant de motivant et de source de plus grande satisfaction au travail.

PARTIE 2

DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS

La *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens* de la Commission énonce nos standards de qualité pour répondre aux besoins des clientèles en y précisant les cibles.

La Commission s'est engagée à servir la population en conformité avec la mission qui lui a été confiée par le gouvernement sous quatre angles bien précis : un service de qualité, le respect des délais, la communication et l'amélioration des services.

- **Un service de qualité... Nous nous engageons :**

  À vous accueillir rapidement et avec courtoisie.

  Le personnel se fait un point d'honneur de traiter avec courtoisie toute personne qui communique avec la Commission, de répondre avec promptitude aux demandes et de diriger la personne vers le service approprié.

  À traiter votre dossier de manière confidentielle, avec diligence et impartialité.

  Toute l'information détenue par la Commission est protégée par la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (L.R.Q., c. A-2.1). Dans ses relations avec ses diverses clientèles, la Commission agit avec impartialité et garantit la confidentialité, notamment dans le processus de traitement des plaintes et des différends qui lui sont soumis.

  À vous transmettre une information claire et précise, en tenant compte des besoins exprimés.

  Afin de s'assurer de la qualité et de la cohérence de l'information transmise à la clientèle et aux partenaires, la Commission veille à ce que son personnel reçoive toute la formation nécessaire pour maintenir à un niveau optimal les connaissances requises pour l'exercice de la fonction occupée.

  À nous assurer que nous avons bien répondu à toutes vos préoccupations.

  La Commission vérifie le degré de satisfaction de ses clientèles. En 2009-2010, le taux de satisfaction lors de l'utilisation des services de la Commission se situe à 97,3 %, comparativement à 97,5 % l'année précédente. Le taux de satisfaction est largement au-delà de la cible de 80 %.

- **Le respect des délais, pour mieux vous servir – engagements :**

  Prendre en charge votre demande de renseignements dans un délai moyen d'un jour ouvrable.

  Toutes les demandes de renseignements reçues par le Service de conseil, de formation et de recherche ont été traitées le jour même en 2009-2010.

  Le délai pour le traitement d'une demande d'assistance spécialisée est fixé à moins de 24 heures. En 2009-2010, le délai moyen pour répondre à une telle demande a été d'environ 10 heures 40 minutes, ce qui constitue un excellent résultat, compte tenu du fait que durant la période la plus achalandée, plus de la moitié du personnel répondant en assistance spécialisée avait moins de trois mois d'expérience.

  Expédier dans un délai de 48 heures les publications demandées par téléphone, par écrit ou par courrier électronique.

  Au cours de la période visée, les publications demandées ont été expédiées dans un délai inférieur à 24 heures.

Transmettre, dans un délai de 48 heures, un accusé de réception à toute personne salariée qui soumet une plainte ou un différend en vertu de la Loi.

L'année 2009-2010 a été marquée par la réception d'un nombre très élevé de plaintes et de différends, pour un total de 809 dossiers.

En tenant compte du nombre total de plaintes et de différends reçus cette année, le délai moyen pour l'envoi d'un accusé de réception se situe dans un délai de 48 heures pour 66 % des dossiers, soit 533. Pour 34 % des dossiers, soit 276, le délai moyen a dépassé 48 heures en raison de la réception massive des dossiers à traiter.

Traiter les plaintes et les différends à l'intérieur d'un délai moyen de 180 jours au plus tard le 31 mars 2008.

Le délai moyen de traitement des 1 806 plaintes fermées en cours d'année s'élève à 1 110 jours, soit près du double de l'an dernier. Cette situation tout à fait exceptionnelle est attribuable au traitement des dossiers concernant le Conseil du Trésor qui composent, 93 % de l'ensemble, soit 1 681, et dont chacun cumule un total de 1 154 jours. Bien que prévisibles en raison du nombre et de la complexité des dossiers, ces données ne sont cependant pas représentatives des efforts consentis par la Commission pour améliorer ses délais.

Quant au délai moyen des plaintes et du différend déposés et réglés au cours de l'année, il n'est que de 115 jours, comparativement à 141 pour l'année précédente.

Au cours de la période, la Commission a entrepris de régler le plus grand nombre possible de plaintes et de différends antérieurs au 12 mars 2009, date du dépôt du projet de Loi visant à modifier la Loi sur l'équité salariale. La Commission compte achever cette opération au 31 décembre 2010, soit avant le dépôt de plaintes et de différends en vertu de la nouvelle Loi sur l'équité salariale.

- **Vous donner le choix du moyen de communiquer avec nous – engagements :**

Au service de renseignements, une personne répondra à votre appel dans moins de cinq minutes, et ce, pour 95 % des appels.

En 2009-2010, la Commission a répondu aux appels reçus dans un délai inférieur à cinq minutes dans 98,9 % des cas, comparativement à 99,7 % l'an dernier. La Commission dépasse largement sa cible depuis que ce type d'information est consigné. Il importe de souligner que le nombre d'appels a considérablement augmenté cette année, en raison des tournées d'information et de formation.

Permettre l'accès au Service des renseignements les jours ouvrables de 8 h 30 à 17 h.

La Commission offre un service de renseignements accessible tous les jours ouvrables de 8 h 30 à 17 h. La clientèle a aussi accès à une boîte vocale et elle a la possibilité de communiquer avec la Commission par courriel.

Rendre disponible un site Internet convivial qui contienne toute l'information pertinente à l'équité salariale.

Le site Web de la Commission a été fortement sollicité par les clientèles au cours de l'année à la suite de l'adoption de la nouvelle Loi sur l'équité salariale, pour un total de 123 596 consultations, comparativement à 80 253 l'année précédente.

Communiquer avec vous dans un délai d'un jour ouvrable après la réception de votre demande de service acheminée par courrier électronique.

En 2009-2010, la Commission a répondu à toutes les demandes transmises par courrier électronique à l'adresse générale de la Commission dans un délai d'un jour ouvrable suivant la réception d'un courriel.

- **Améliorer nos services – engagements :**

  Si vous n'êtes pas satisfait ou satisfaite des services offerts par un membre du personnel, la Commission vous invite à adresser une plainte au Bureau de la présidente, qui y répondra dans un délai maximum de 30 jours ou vous avisera des raisons expliquant un délai supplémentaire.

  La Commission a reçu une seule plainte en 2009-2010, qui a été traité dans le délai fixé et qui s'est avérée non fondée.

Utilisation des ressources

Cette partie rend compte des résultats de l'action de la Commission en lien avec la gestion de ses ressources humaines, informationnelles de même que financières et matérielles.

Compter sur une organisation dynamique et performante est l'approche sur laquelle mise la Commission pour réaliser sa mission. Dans le contexte de l'année 2009-2010, l'environnement interne a demandé à tout le personnel une capacité d'adaptation constante, une expertise de qualité en continuel développement et une mobilisation axée sur l'importance du mandat de la Commission dans le respect des objectifs fixés et de l'atteinte des résultats visés.

En raison de la nécessité d'adapter l'ensemble des interventions et des publications aux modifications apportées à la Loi, et en conséquence procurer l'information et la formation aux entreprises devant réaliser leur exercice d'équité salariale avant le 31 décembre 2010, la Commission a dû « faire autrement » en misant et en développant rapidement la polyvalence de son personnel. On ne peut que constater la grande flexibilité et la capacité d'adaptation de notre organisme.

Les ressources humaines

L'effectif

Bien que la Commission de l'équité salariale ait disposé d'un effectif autorisé de 74 ETC (équivalent temps complet), elle a dû se conformer à la cible de 66 ETC pour réaliser sa mission en 2009-2010. En raison des ETC additionnels qui lui ont été consentis pour 2009-2010 et 2010-2011, la Commission a été en mesure de procéder à un recrutement important au cours de l'automne 2009. Cette progression de l'effectif a toutefois été limitée par le gel de l'embauche survenu le 27 octobre 2009, ne permettant à la Commission d'utiliser en moyenne que 56,9 ETC.

Au 31 mars 2009, en plus des deux membres de la Commission ne faisant pas partie de la fonction publique, l'effectif en place s'établissait à 62 personnes, dont 48 sont à statut permanent et quatorze à statut occasionnel. Le nombre de postes vacants apparaissant dans le tableau suivant ne reflète donc pas la capacité d'embauche réelle de la Commission.

Classes d'emploi	*Effectif*
Avocates et avocats permanents	4
Avocates et avocats occasionnels	0
Professionnels permanents	28
Professionnels occasionnels	10
Fonctionnaires permanents	11
Fonctionnaires occasionnels	4
Cadres	4
Personnes nommées par le gouvernement	3
Postes vacants	10
Effectif autorisé	74

Répartition des ressources humaines selon les orientations du Plan stratégique 2009-2014

Orientations	*Effectif 2009-2010 (%)*
1. Accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales pour que les personnes salariées bénéficient de l'équité salariale au Québec.	60 %
2. Amener l'ensemble des entreprises à respecter la Loi sur l'équité salariale en intensifiant les efforts de vérification et de contrôle, et en instaurant des sanctions.	5 %
3. Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles et la culture québécoise.	10 %
4. Assurer la performance organisationnelle en misant sur les personnes, le transfert d'expertise, de même que sur le partage et la valorisation des savoirs.	25 %

Ces quatre orientations ne sont pas mutuellement exclusives au sein des équipes de travail. Elles s'imbriquent au contraire dans les activités quotidiennes. Les personnes qui travaillent à accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales (orientation 1) travaillent aussi à consolider les partenariats pour la pénétration du concept dans les pratiques organisationnelles (orientation 3). Compte tenu des priorités au cours de l'année et du nouveau délai accordé aux employeurs pour réaliser l'équité salariale, les ressources habituellement touchées par l'orientation 2 ont été redéployées. Aussi, tout le personnel doit contribuer à assurer la performance de la Commission (orientation 4), mais aucune ressource ne peut y œuvrer à temps plein. En conséquence de cette réalité, il a paru plus judicieux d'adopter la formule des pourcentages pour présenter la répartition du personnel selon l'investissement effectué en fonction des orientations de l'actuel plan stratégique.

PARTIE 2

Étant donné que ce rapport annuel est le premier réalisé au regard du plan stratégique 2009-2014 de la Commission, toute comparaison avec l'année précédente serait inappropriée, puisque les nouvelles orientations retenues sont différentes même si elles couvrent une réalité similaire.

La répartition des ressources au cours de 2009-2010 permet d'observer un déploiement des efforts axé sur l'application de la Loi par les entreprises assujetties (60 %) (visibilité de l'équité salariale, information, formation, services-conseils et outils) et sur le partenariat (10 %)(consultation, mobilisation et soutien, relais d'information). Le fait que 70 % des ressources aient été mobilisées pour aider les employeurs à se conformer aux nouvelles exigences légales s'explique par les modifications apportées à la Loi, dont la principale conséquence a été de fixer l'échéance au 31 décembre 2010 pour la réalisation d'un exercice d'équité salariale dans les entreprises québécoises qui ne l'avaient pas terminé.

Ce nouveau délai a forcé la Commission à mettre en veilleuse l'orientation visant à « amener l'ensemble des entreprises à respecter la Loi en intensifiant les efforts de vérification et de contrôle, et en instaurant des sanctions[11] ». Ainsi, les ressources concernées ont été réorientées, puisque les dossiers de vérification qui étaient en cours auprès des entreprises retardataires ont été fermés administrativement sans que la vérification de conformité ait pu être achevée. Il en est de même pour toute la question relative aux sanctions.

Enfin, pour assurer sa performance organisationnelle, la Commission a misé tout au long de l'année sur la participation de 25 % du personnel pour la participation aux nouveaux mécanismes mis en place afin de respecter les priorités et atteindre les objectifs, notamment par le travail interéquipes et les comités de travail pour le partage d'expertise, l'intégration des nouvelles ressources et la motivation du personnel.

La gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et le développement de l'expertise professionnelle

La Commission poursuit l'objectif de disposer d'un personnel qualifié et créatif qui peut contribuer à l'amélioration constante de la qualité des services offerts à ses clientèles et à ses partenaires. Pour ce faire, la Commission mise principalement sur l'accroissement des connaissances de son personnel. De plus, elle sélectionne rigoureusement les candidates et candidats et fait en sorte qu'une fois intégrés dans l'organisation, ils bénéficient d'une formation continue et du soutien de leurs collègues.

Ainsi, malgré les exigences de décroissance qu'elle doit respecter, la Commission dispose pour cette année et au cours des deux prochaines années des budgets et de l'effectif nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Il est toutefois important de noter que ce nouvel effectif est composé en grande majorité de personnel occasionnel dont le contrat a une durée limitée.

Bien que pour faire partie de l'équipe de la Commission, des connaissances issues de plusieurs disciplines soient nécessaires, telles l'évaluation des emplois, la rémunération et une sensibilité particulière aux biais sexistes, le ralentissement de l'emploi sur le marché du travail au cours de 2009 a favorisé l'embauche de personnes spécialisées provenant de l'extérieur de la fonction publique.

Malgré le recrutement, la Commission a cependant dû et devra vraisemblablement dans le futur continuer de miser sur la révision de ses façons de faire afin d'assurer l'utilisation optimale des compétences de son personnel en place, de former celui qui est nouvellement arrivé et de favoriser le transfert d'expertise.

11 COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE. *Plan stratégique 2009-2014*, Québec, 2009, p. 13.

La santé des personnes et la qualité de vie au travail

La survie d'une organisation comme la Commission de l'équité salariale dépend notamment de l'instauration de mesures compétitives, faute de quoi les défis d'attraction et de rétention du personnel qualifié risquent de devenir difficiles à surmonter au cours des prochaines années. Ainsi, préoccupée par la fidélisation et la santé de son personnel, la Commission a mené des activités permettant de mieux connaître les attentes afin de continuer à explorer les aspects auxquels des améliorations doivent être apportées. Que ce soit à l'initiative de la Commission ou à la suite de commentaires du personnel, plusieurs interventions ont permis de mieux répondre aux attentes du personnel, notamment en matière de conciliation travail-vie personnelle, de santé et sécurité au travail, de santé physique et psychologique et de remboursement des frais liés à l'amélioration ou au maintien de la forme physique.

Les ressources informationnelles

Confrontée à un problème de performance résultant de la désuétude de ses équipements, la Commission a dû accélérer son programme de modernisation et investir des sommes très importantes en matière informationnelle.

La Commission a donc mis à jour son matériel informatique, tant en changeant certaines pièces d'équipement et du système d'exploitation qu'en acquérant une nouvelle version de Microsoft Office, étant donné l'importance de disposer d'outils compatibles avec les partenaires externes. Elle a aussi investi des sommes considérables dans l'amélioration de son réseau pour accélérer les communications entre ses bureaux de Québec et de Montréal, en raison notamment de la croissance de ce dernier.

La Commission demeure toujours soucieuse de pouvoir compter sur un système informatique performant pour la prise en charge intégrée des demandes externes et des dossiers concernant les plaintes, les différends, l'assistance spécialisée, le Projiciel, la veille stratégique, la formation en ligne et l'accès à l'information. Cette préoccupation permet, d'année en année, d'ajuster le système pour alléger la gestion de toute demande de services et d'en assurer l'arrimage avec la gestion documentaire.

Elle est aussi soucieuse d'améliorer son système de manière à faciliter l'accès à son site Web et à ses outils aux clientèles externes.

Les ressources financières et matérielles

En 2009-2010, le budget de la Commission s'élevait à 6 961, 7 $, comparativement à 5 394,5 $ en 2008-2009. Ces sommes additionnelles ont été consenties à la Commission en juillet 2009 afin de permettre à celle-ci d'accomplir ses nombreux nouveaux mandats dictés par les modifications législatives.

	Budget de dépenses 2009-2010	*Dépenses réelles 2009-2010*	*Budget de dépenses 2008-2009*	*Dépenses réelles 2008-2009*
Commission de l'équité salariale	**6 961,7 $**	**6 721,1 $**	**5 394,5 $**	**4 851,7 $**

Pour 2009-2010, les dépenses réelles sont en nette hausse par rapport aux dépenses de l'exercice précédent. Cette situation est attribuable en grande partie au recrutement de nouveau personnel, à sa formation, ainsi qu'aux nombreux services mis de l'avant pour aider les entreprises à faire leur exercice d'équité salariale dans les délais prescrits, notamment les outils et les tournées d'information et de formation dont nous avons déjà fait mention.

PARTIE 3 EXIGENCES législatives et gouvernementales

La présente partie fait état des interventions et des activités de la Commission liées à certaines exigences législatives et gouvernementales en matière de reddition de comptes.

Accès à l'égalité en emploi

En vertu de la Loi sur la fonction publique[12], les ministères et les organismes gouvernementaux doivent rendre compte des résultats obtenus par rapport aux objectifs d'un programme d'accès à l'égalité pour des groupes cibles ou d'un plan d'embauche pour les personnes handicapées. L'objectif consiste à atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % de membres de communautés culturelles, d'anglophones, d'autochtones ou de personnes handicapées dans des postes permanents, occasionnels, à titre d'étudiantes ou d'étudiants ou de stagiaires.

Au cours de la dernière année, la Commission a procédé à l'embauche de trois personnes membres de l'un de ces groupes cibles. Ainsi, au total au 31 mars 2010, 5 personnes de ces groupes (2 à statut permanent et 3 à statut occasionnel) travaillaient à la commission. Toutefois, cela n'influence pas le taux de représentativité, puisqu'il s'agit de personnes ayant un statut occasionnel. Ce taux demeure donc inchangé par rapport à l'exercice financier 2008-2009.

Allégement réglementaire et administratif

En conformité avec le plan d'action en matière d'allégement réglementaire et administratif adopté par le gouvernement du Québec en août 2004, la Commission reconnaît la nécessité de simplifier les relations qu'elle établit avec les entreprises.

La Loi sur l'équité salariale n'oblige pas les employeurs à produire un rapport à la Commission sur l'exercice d'équité salariale réalisé dans leur entreprise. Toutefois, la Commission peut demander des renseignements ou des documents aux entreprises lorsqu'elle le juge nécessaire. Dans ce cas, la Commission n'exige que ce qui est indispensable.

Afin de soutenir les entreprises dans la réalisation de leur exercice d'équité salariale, la Commission offre une assistance spécialisée, un service de conciliation et des formations gratuites sur mesure. De plus, elle met à la disposition des employeurs des outils informatiques accessibles sur son site Web, particulièrement le *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*, une méthode d'évaluation des emplois et une grille de calcul rétroactif.

Dans un souci de communiquer avec sa clientèle dans un langage toujours plus clair et simplifié, la Commission révise ses publications afin de favoriser l'implantation et le maintien de l'équité salariale au Québec. Elle met rapidement en ligne sur son site Web toute information, outils, décisions et orientations utiles à l'application de la Loi.

Au cours du présent exercice financier, la Commission a mis à la disposition de ses clientèles un progiciel amélioré pour réaliser et maintenir l'équité salariale. Ce progiciel plus convivial est muni de nouveaux outils d'aide et répond aux nouvelles exigences de la Loi sur l'équité salariale, modifiée en mai 2009. De plus, les travaux concernant un premier programme de formation en ligne permettront d'offrir ce nouveau service aux clientèles au cours de l'exercice 2010-2011.

[12] QUÉBEC. Loi sur la fonction publique, LRQ, c. F-3.1.1.

Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics

En conformité avec le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics[13] en vigueur depuis le 1er septembre 1998, la Commission a adopté le 17 mars 1999 le Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale. Ce code vise à promouvoir la confiance du public en l'intégrité et l'impartialité de la présidente et des commissaires et définit les règles et les valeurs qui guident leurs actions.

À ce jour, aucun manquement ni aucune irrégularité au Code n'ont été relevés. Accessible au public sur le site Web de la Commission (www.ces.gouv.qc.ca), le texte intégral du Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission est aussi présenté en annexe de ce rapport annuel.

Développement durable et changements climatiques

Le plan d'action de développement durable 2009-2013 : Pour rendre l'equité durable

Le plan d'action a été adopté au 31 mars 2009 et déposé sur le site Web de la Commission au début d'avril 2009. Il contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux rattachés aux cinq orientations gouvernementales suivantes : informer, sensibiliser, éduquer, innover; réduire et gérer les risques pour améliorer la santé, la sécurité et l'environnement; produire et consommer de façon responsable; accroître l'efficacité économique; et prévenir et réduire les inégalités sociales et économiques.

Actions réalisées en 2009-2010

Informer, sensibiliser, éduquer, innover

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 1
de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013 :

« Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable. Favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière ainsi que l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre. »[14]

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 1
« Augmenter la connaissance de la Loi sur le développement durable et des principes qui y sont inscrits dans une perspective globale de changements comportementaux. »[15]

---

[13] QUÉBEC. *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, c. M-30, r. 0.1, 1998, Loi sur le ministère du Conseil exécutif, (LRQ, c. M-30, a. 3.0.1.et 3.0.2., 1997, c. 6, a. 1).

[14] QUÉBEC. *Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013*, Québec, 2007, p. 24.

[15] COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE (QUÉBEC). *Plan d'action de développement durable 2009-2013*, Québec, 2007, p. 5.

ACTION 1	Contribuer à la mise en œuvre du Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des personnels de l'Administration publique

Indicateurs	Cibles
Taux du personnel joint par les activités de sensibilisation au développement durable	100 % du personnel joint d'ici 2011
Taux du personnel ayant acquis une connaissance suffisante du concept de développement durable pour le prendre en considération dans ses activités régulières	Viser qu'au moins 50 % du personnel possède une connaissance suffisante du concept de développement durable pour le prendre en considération dans ses activités régulières d'ici 2013

Résultats atteints au cours de l'année

La Commission a posé plusieurs actions de sensibilisation et de formation au développement durable pour le personnel.

Une rencontre visant à présenter la Loi sur le développement durable, les principes qui y sont sous-jacents et le plan d'action de la Commission a été tenue le 27 janvier 2010. Lors de cette journée, où 100 % du personnel était présent, la Commission a aussi organisé deux sessions de formation d'une heure chacune, l'une portait sur la gestion des matières résiduelles avec Recyc-Québec et l'autre portait sur les résultats de l'enquête effectuée par Mobili.T sur le transport durable.

De plus, dans son journal interne hebdomadaire, *L'Échelle*, transmis par voie électronique au personnel, 30 chroniques ont été publiées au cours de l'année par les membres du comité de développement durable. La majorité des chroniques a porté sur la démarche gouvernementale et le plan d'action de la Commission, sur le transport durable et la réduction des gaz à effet de serre, sur l'impression recto verso, sur la gestion des matières résiduelles et les gestes à poser de même que sur l'utilisation de l'eau dans le respect de l'environnement. Ces chroniques régulières ont eu pour effet de sensibiliser et d'intensifier l'intérêt du personnel au développement durable.

Inscrite au Défi Climat pour la première fois en 2010, la Commission de l'équité salariale a dépassé l'objectif de 30 % qu'elle s'était fixé. Ainsi, 34 % des personnes sollicitées se sont inscrites à cette importante campagne. À la suite de différentes activités d'information et de sensibilisation organisées par la Commission, 22 personnes se sont engagées à modifier durablement leurs comportements, permettant ainsi d'éviter l'émission de 30 102 kg de CO^2 par année.

La Commission a collaboré avec les ministères et organismes du 200, chemin Sainte-Foy à l'organisation d'une conférence sur les changements climatiques pour tout le personnel de l'édifice. Cette conférence, tenue le 23 mars 2010 à Québec, a été donnée par monsieur Hugo Séguin d'Équiterre. Une cinquantaine de personnes de l'édifice y ont assisté, dont près de 20 % du personnel de la Commission à Québec.

Réduire et gérer les risques pour améliorer la santé, la sécurité et l'environnement

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 4
de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013 :

« Poursuivre le développement et la promotion d'une culture de la prévention et établir des conditions favorables à la santé, à la sécurité et à l'environnement. »[16]

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 2
« Contribuer activement au maintien et à l'amélioration de la santé physique et psychologique du personnel. »[17]

ACTION 2	Miser sur les meilleures pratiques permettant d'offrir au personnel un environnement de travail favorisant la santé, la sécurité et la qualité de vie

Indicateurs	*Cibles*
Nombre et type d'activités pour informer et promouvoir la santé globale des personnes au travail	Dix activités d'ici 2013
Réviser ou mettre en place des mesures préventives et de soutien	Nombre de mesures révisées ou mises en place

Résultats atteints au cours de l'année

Afin d'atteindre son objectif en misant sur les meilleures pratiques permettant d'offrir au personnel un environnement de travail favorisant la santé, la sécurité et la qualité de vie, la Commission est devenue membre du comité des partenaires du centre d'activité physique Tonus 200, regroupant tous les ministères et organismes de l'édifice du 200, chemin Sainte-Foy.

Ce nouveau partenariat offre au personnel, sur les lieux mêmes du travail, la possibilité de suivre des cours de groupe pour améliorer leur condition physique et de devenir membre du centre qui offre, en plus de l'équipement d'entraînement, des services de kinésiologie.

Dans sa politique de remboursement des frais reliés à la santé des personnes, la Commission continue de rembourser à son personnel le moindre de 20 % du coût de l'abonnement ou un maximum de 120 $ par personne par année financière, qu'il s'agisse d'un abonnement annuel ou d'une inscription à des cours de groupe.

De plus, la Commission met un local à la disposition du personnel pour bénéficier de massages sur chaise une fois par semaine.

---

[16] QUÉBEC. *Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013*, Québec, 2007, p. 28.

[17] COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE (QUÉBEC). *Plan d'action de développement durable 2009-2013*, Québec, 2007, p. 6.

De façon à assurer la santé et la sécurité physique du personnel dans leur poste de travail et dans une perspective de prévention, la Commission a fait évaluer certains postes de travail. Sur la base des recommandations obtenues par des spécialistes en ergonomie, des modifications et des ajustements ont été apportés et des suivis ont été effectués.

Produire et consommer de façon responsable

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 6
de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013 :

« Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et des organismes gouvernementaux. »[18]

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 3
« Encourager l'adoption de pratiques écoresponsables dans les activités quotidiennes de gestion de la Commission de l'équité salariale. »[19]

ACTION 3	Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement écoresponsable

Indicateurs	*Cibles*
État d'avancement de la mise en œuvre d'un cadre de gestion environnementale, de mesures contribuant à l'atteinte des objectifs nationaux de gestion environnementale et de la mise en œuvre de pratiques d'acquisition écoresponsable	Avoir adopté un cadre de gestion environnementale en 2011 Avoir mis en œuvre au moins six mesures ou activités pour contribuer directement à l'atteinte des objectifs nationaux de gestion environnementale Avoir mis en œuvre au moins cinq pratiques d'acquisition écoresponsable

Résultats atteints au cours de l'année

Au cours de l'année, la Commission a poursuivi ou mis en œuvre des mesures de gestion environnementale et des pratiques d'acquisition écoresponsables.

[18] QUÉBEC. *Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013*, Québec, 2007, p. 34.

[19] COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE (QUÉBEC). *Plan d'action de développement durable 2009-2013*, Québec, 2007, p. 7.

Huit mesures de gestion environnementale ont été mises en œuvre, contribuant ainsi à l'atteinte des objectifs nationaux :

- Utilisation des installations pour vidéoconférence pour relier le personnel de Québec et de Montréal.
- Production d'une chronique électronique de 400 mots sur le transport durable avec des références portant sur la consommation de carburant et la réduction des émissions de gaz à effet de serre.
- Accessibilité à un système de récupération multimatières (papier/carton, verre, métal, plastique) pour 100 % du personnel.
- Élimination de la consommation d'eau potable embouteillée au bureau.
- Configuration des imprimantes recto verso par défaut.
- Application des règles de gestion des biens excédentaires privilégiant notamment le réemploi.
- Information au personnel de la possibilité d'adhérer au Programme Abonne BUS du Réseau de transport de la Capitale. Sept membres du personnel ont répondu à l'invitation.
- Accessibilité de billets d'autobus et de métro pour les déplacements d'affaires à Québec et à Montréal pour favoriser l'utilisation des réseaux de transport collectifs.

Cinq pratiques d'acquisition écoresponsables :

- Poursuite de l'utilisation d'au moins 80 % de papiers et de cartons recyclés.
- Achat de micro-ordinateurs et d'écrans répondant aux critères EPEAT.
- Prise en compte de dispositions environnementales dans des contrats d'approvisionnement en biens et services.
- Achat d'imprimantes moins dommageables pour l'environnement.
- Achat de cartouches d'impression au laser remises à neuf.

La Commission a aussi mené plusieurs travaux préparatoires en vue de l'adoption d'un cadre de gestion environnementale en 2011. Ainsi, deux ressources ont participé à l'une ou l'autre des quatre formations offertes par le Bureau de coordination du développement durable du ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs.

De plus, en tant qu'organisme du 200 chemin Sainte-Foy, la Commission a participé activement avec les autres ministères et organismes participants de l'édifice aux actions concrètes suivantes visant l'amélioration de la gestion environnementale :

- Étude de caractérisation des matières résiduelles de l'immeuble effectuée par *Ni Environnement*, dont le rapport a été déposé en août 2009.
- Étude effectuée par Mobili.T pour la réalisation et la mise en œuvre du Programme de navettage durable (mesure 17 du Plan d'action 2006-2012 sur les changements climatiques du gouvernement du Québec). Mobili-T a réalisé un diagnostic des infrastructures et des services de l'immeuble, ainsi que des habitudes de déplacement du personnel au travail. Le rapport diagnostique a été déposé en octobre 2009, et les résultats permettront d'explorer les possibilités concernant la mise en place de stratégies de déplacements durables.

PARTIE 3

Accroître l'efficience économique

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 11
de la Stratégie gouvernementale de développement durable :

« Révéler davantage les externalités associées à la production et à la consommation de biens et de services. »[20]

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 4
« Accroître la visibilité de l'équité salariale au Québec en faisant ressortir ses effets sur l'efficacité et la prospérité économiques. »[21]

ACTION 4	Travailler de concert avec des partenaires relayeurs d'information en misant notamment sur les bénéfices économiques de la réalisation de l'équité salariale dans les entreprises
Indicateurs	***Cibles***
Nombre de partenaires relayeurs d'information Nombre d'initiatives réalisées	Avoir travaillé avec cinq partenaires et avoir réalisé cinq initiatives d'ici 2013

Résultats atteints au cours de l'année

En 2009-2010, la Commission a poursuivi et intensifié ses relations avec une trentaine de partenaires relayeurs d'information notamment dans le contexte de la tournée régionale visant à informer les employeurs des nouvelles dispositions de la Loi sur l'équité salariale, dépassant ainsi largement les cibles fixées.

La Commission a travaillé avec plusieurs partenaires relayeurs d'information et elle a été invitée à de nombreux événements au cours de l'année. Ainsi, la présidente, les commissaires et des ressources désignées de la Commission ont donné 41 conférences à des colloques et des congrès organisés par les partenaires suivants : Barreau du Québec, Conseil du Patronat du Québec (CPQ), Conseil québécois du commerce de détail (CQCD), Groupe SCE, consultants en ressources humaines, l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (OCRHA), Association minière du Québec, Fédération des chambres de commerce du Québec et Chambres de commerce de la majorité des régions du Québec, Association des restaurateurs du Québec, Centre local d'emploi d'Acton Vale, Taille humaine à Brossard, Technoparc Montréal, Association des écoles privées, Emploi-Québec (représentants régionaux de la région de Montréal), Regroupement québécois des résidences pour aînés, Développement économique St-Laurent, Montréal International.

De plus, dans une relation formelle de partenariat avec la Commission, le Barreau du Québec offre à ses membres une formation gratuite portant sur l'application des nouvelles dispositions de la Loi sur l'équité salariale. La Direction des affaires juridiques de la Commission a ainsi dispensé, au cours de la période, six sessions de formation auxquelles 250 avocates et avocats ont participé dans six régions du Québec.

[20] QUÉBEC. *Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013*, Québec, 2007, p. 38.

[21] COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE (QUÉBEC). *Plan d'action de développement durable 2009-2013*, Québec, 2007, p. 9.

L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréées du Québec (OCRHA) a mis en ligne un dossier sur l'équité salariale, dont un reportage vidéo destiné aux petites et moyennes entreprises qui explique ce qu'est l'équité salariale, les étapes de réalisation d'un exercice d'équité salariale ainsi que les coûts liés à l'exercice. La présidente de la Commission a participé au tournage de cette vidéo et a répondu à des questions spécifiques sur la Loi et les services offerts. Également, des activités de formation sont offertes par l'Ordre aux gestionnaires d'entreprises.

De plus, trois sites Web à vocation économique très fréquentés par les gens d'affaires ont donné l'information sur les nouveaux délais accordés aux employeurs pour réaliser leur exercice d'équité salariale dans un « îlot » publicitaire contenant un hyperlien vers le site Web de la Commission. Il s'agit des sites suivants : Argent, Lesaffaires.com, Lapresseaffaires.com.

Dans le contexte de la campagne d'information que la Commission a mené auprès des employeurs, le placement publicitaire dans les hebdomadaires et dans des stations de radio régionales a permis d'informer les employeurs partout au Québec.

Prévenir et réduire les inégalités sociales et économiques

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 26
de la Stratégie gouvernementale de développement durable :

« Prévenir et lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. »[22]

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 5
« Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles et la culture québécoise. »[23]

ACTION 5	Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses et particulièrement des travailleuses non syndiquées, immigrantes et issues des communautés culturelles

Indicateurs	*Cibles*
Nombre d'ententes de partenariat Nombre de sessions de formation données par des partenaires et destinées aux travailleuses	Cinq ententes et au moins dix sessions de formation d'ici 2013

Résultats atteints au cours de l'année

Une entente de partenariat avec le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) a été conclue en 2009-2010 et a permis la tenue de 20 sessions de formation auprès de femmes non syndiquées réparties dans 8 régions du Québec.

---

[22] QUÉBEC. *Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013*, Québec, 2007, p. 57.

[23] COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE (QUÉBEC). *Plan d'action de développement durable 2009-2013*, Québec, 2007, p. 11.

PARTIE 3

Égalité entre les femmes et les hommes

Conformément à l'objectif 2.3 du document *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait : plan d'action ministériel 2007-2010*, au cours de l'année 2009-2010, la Commission a contribué à l'atteinte de résultats relativement aux actions inscrites (27 et 28). Tout au long du présent rapport, des indicateurs ciblés permettent de mesurer le travail accompli et les résultats obtenus au regard de ces actions, spécifiquement en fonction des objectifs suivants :

27. Intensifier le soutien auprès des entreprises et la vérification afin d'augmenter le taux de conformité à la Loi sur l'équité salariale.

- Enjeu 1, Objectif 1.1, « Faire connaître la nouvelle offre de services mieux adaptée aux besoins des entreprises », p.20
- Enjeu 1, Objectif 1.3, « Accroître les services de conseil aux employeurs, surtout ceux des entreprises de moins de 100 personnes salariées », p.24
- Enjeu 2, Objectif 2.2, « Mettre en œuvre un nouveau programme de vérification de façon à pouvoir en intensifier l'effet positif dans les entreprises », p.28

28. Promouvoir la Loi sur l'équité salariale auprès des travailleuses vulnérables et développer la gamme des outils de sensibilisation à l'intention des entreprises afin d'enrayer la discrimination salariale fondée sur le sexe.

- Enjeu 3, Objectif 3.3, « Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses et particulièrement des travailleuses non syndiquées », p.31
- Enjeu 1, Objectif 1.2, « Mettre à profit les technologies modernes de communication dans le déploiement des nouveaux services », p.22

Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration

Conformément aux obligations prescrites par la Charte de la langue française, la politique linguistique de la Commission a été adoptée le 18 octobre 2004 à la suite de l'avis favorable émis par l'Office de la langue française. Depuis, la Commission veille avec rigueur à l'application de cette politique et au respect des règles prévues par la Charte. Elle s'assure que la politique est accessible à tout le personnel, notamment lors de l'accueil de nouvelles recrues.

De façon à promouvoir la présence et la maîtrise du français au sein de la Commission, des rappels sont effectués sur une base hebdomadaire dans le bulletin électronique de la Commission sous le titre *Le français est de bonne humeur*.

En complément de sa politique linguistique, la Commission a adopté en 2006 une politique de rédaction non sexiste, dont l'objectif est de faire connaître au personnel de la Commission un ensemble de règles permettant d'assurer une représentation juste des genres par une formulation épicène. À cet égard, *Avoir bon genre à l'écrit : guide de rédaction épicène* (2006), de l'Office québécois de la langue française, constitue un ouvrage de référence largement utilisé par la Commission.

Gouvernance des sociétés d'État

Ne s'applique pas

Protection des renseignements personnels

Le Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels

Ce règlement, élaboré par le Secrétariat à la réforme des institutions démocratiques et à l'accès à l'information, s'applique aux ministères et organismes publics, dont la Commission de l'équité salariale. Certaines règles qui y sont stipulées sont entrées en vigueur le 29 novembre 2009, notamment celles visant la diffusion dans un site Web des documents ou renseignements produits par les ministères et les organismes.

Afin de satisfaire à ces exigences, la Commission a choisi de créer dans son site Web une section distincte, appelée *Accès à l'information*. Cette section regroupe les informations à diffuser dictées par le règlement en un seul endroit, ce qui en facilite la recherche par sa clientèle.

Certaines dispositions du Règlement mises en vigueur au cours de la précédente année financière prévoyaient également l'obligation pour le dirigeant d'un organisme public de veiller à ce que les membres du personnel sous sa responsabilité soient sensibilisés aux obligations et aux pratiques liées à l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels et qu'ils reçoivent une formation en la matière.

À ce titre, la Commission a favorisé la participation aux activités du Réseau des responsables de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels, de même que celles dispensées par l'Association sur l'accès et la protection de l'information (AAPI). La direction des affaires juridiques s'est également jointe à la Table d'échange des juristes des organismes gouvernementaux en accès à l'information et de protection des renseignements personnels.

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels

En vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (L.R.Q., chapitre A-2.1), la Commission a reçu, pour la période du 1er avril 2009 au 31 mars 2010, 24 demandes d'accès à l'information, comparativement à 16 demandes pour l'année précédente.

La Commission a atteint son objectif de répondre à toutes les demandes qui lui sont adressées et dans la majorité des cas, elle l'a fait dans les délais prescrits par la Loi. Le tableau suivant présente les délais de traitement des demandes d'accès à l'information.

Nombre de demandes traitées à l'intérieur du délai de 20 jours prévu par la Loi	21
Nombre de demandes traitées à l'intérieur du délai additionnel de 10 jours permis dans certaines circonstances par la Loi	2
Nombre de demandes traitées dans un délai excédant 30 jours[1]	1
Nombre de demandes en traitement	0
Total	**24[2]**

1 Une demande n'a pu être traitée dans un délai de 30 jours, notamment en raison de sa complexité ou de la difficulté à colliger rapidement l'information requise.

2 Parmi les 24 demandes traitées, une demande a dû être refusée en totalité et quatre autres partiellement, et ce, en raison de la nature des renseignements demandés. Enfin, une autre demande a également dû être refusée, puisque les documents demandés sont inexistants.

Plan d'action gouvernemental *La diversité : une valeur ajoutée*

Ne s'applique pas.

Politique de financement des services publics

Ne s'applique pas.

Recommandations du Vérificateur général du Québec

Le Vérificateur général du Québec n'a émis aucune recommandation concernant la Commission lors du dépôt de ses récents rapports à l'Assemblé nationale.

ANNEXE 1

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

PRÉAMBULE

L'adoption du Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale exprime l'adhésion de chacun d'eux aux normes d'éthique et de déontologie établies aux articles 80 et 86 de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001) et au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics édicté par le Décret numéro 824-98 adopté le 17 juin 1998.

1. Le présent code a pour objet de promouvoir la confiance du public dans l'intégrité et l'impartialité des membres de la Commission en privilégiant des normes élevées de conduite.

2. Les membres de la Commission doivent s'occuper exclusivement des devoirs de leurs fonctions et les exercer à plein temps.

3. Un membre de la Commission est tenu d'exercer ses fonctions dans le respect des principes d'éthique et des règles de déontologie prévus par la Loi, le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics et le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.

   Il doit en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

4. Un membre remplit son rôle avec rigueur, probité et dignité, dans la tradition d'accessibilité et de célérité attendue du public.

5. Un membre est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

6. Un membre doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

   Dans la manifestation publique de ses opinions politiques, un membre doit faire preuve de réserve.

7. Nul membre ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission.

   Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si cet intérêt lui échoit par succession ou par donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

ANNEXE 1

8. Un membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

L'expression « situation de conflit d'intérêts » vise une situation dans laquelle un membre de la Commission a un intérêt privé ou personnel suffisant dans un organisme, une entreprise ou une association qui pourrait influencer ou sembler influencer l'exercice de ses fonctions officielles.

Il y a conflit d'intérêts notamment lorsque :

- le membre peut, eu égard à une situation donnée, en retirer des bénéfices financiers personnels;
- le membre peut utiliser son pouvoir de décision ou son influence à l'avantage de groupes ou de personnes avec qui il a des liens d'affaires, d'amitié ou de parenté;
- le membre peut utiliser à son profit personnel les informations auxquelles il a un accès privilégié en raison de ses fonctions.

9. Le membre doit dénoncer tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre la Commission, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

Le membre doit, dans les trente jours de son entrée en fonctions, compléter le formulaire de Déclaration d'intérêts mis à sa disposition par la Commission. Il doit également de sa propre initiative compléter de nouveau un tel formulaire si une nouvelle situation identifiée au premier alinéa est survenue depuis sa dernière déclaration.

La Commission doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des informations fournies en application du présent article.

10. Un membre s'abstient de prendre part aux délibérations de la Commission sur tout sujet où sa partialité pourrait être mise en doute notamment par :

a) la représentation faite par la firme, le cabinet ou le bureau dont ce membre fait partie ou dont il a fait partie au cours des deux années précédentes;

b) l'exercice d'activités professionnelles auprès de toute personne visée ou concernée par le sujet au cours des deux années précédentes;

c) l'existence de relations privilégiées avec l'une des personnes visées ou concernées par le sujet ou avec son procureur au cours des deux années précédentes;

d) une prise de position publique se rapportant directement au sujet.

11. Un membre ne doit pas confondre les biens de la Commission avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

12. Un membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

13. Un membre ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

14. Un membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

15. Un membre doit, dans la prise de décision, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

16. Un ex-membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de la Commission.

Il ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue, ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant la Commission ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle la Commission est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

Les membres de la Commission ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues au troisième alinéa du présent article, avec l'ex-membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

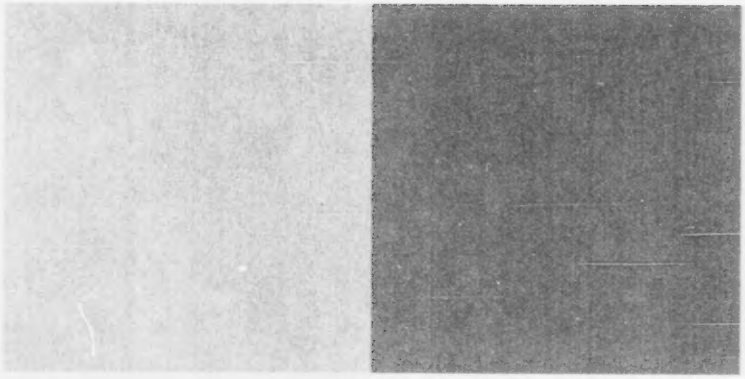
17. Le Président de la Commission doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres de la Commission.

18. La Commission doit rendre le présent code accessible au public et le publier dans son rapport annuel.

19. Le rapport annuel de la Commission doit en outre faire état du nombre de cas traités et de leur suivi, des manquements constatés au cours de l'année par les instances disciplinaires, de leur décision et des sanctions imposées par l'autorité compétente ainsi que du nom des membres révoqués ou suspendus au cours de l'année.

20. Les membres en fonction à la date de l'entrée en vigueur du présent code, doivent, dans les trente jours de cette date, compléter le formulaire de Déclaration d'intérêts mentionné au deuxième alinéa de l'article 9.

21. Le présent code entre en vigueur le jour de son adoption par la Commission.



www.ces.gouv.qc.ca

Commission
de l'équité salariale
Québec